



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Gestión del talento humano y motivación laboral de los colaboradores en el

Jurado Nacional de Elecciones, Lima, 2017.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Br. Liliana Cecilia Maceda Arbulu
(ORCID: 0000-0001-8172-5692)

ASESOR:

Dr. Johnny Felix Farfan Pimentel
(ORCID: 0000-0001-6109-4416)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del talento humano

LIMA – PERÚ

2017

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
--	---------------------------------------	---

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a) LILIANA CECILIA MACEDA ARBULU, cuyo título es: "Gestión del talento humano y motivación laboral de los colaboradores en el Jurado Nacional de Elecciones Lima, 2017". Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por la estudiante, otorgándole el calificativo de: 16

Lima, San Juan de Lurigancho 22 de agosto del 2017

 Dr. José Luis Valdez Asto PRESIDENTE	 Mgtr. Noemí Teresa Julca Vera SECRETARIO
--	---



 Dr. Johnny Félix Farfán Pimentel
 VOCAL

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

Dedicatoria:

A mi esposo e hijos, por soportar mi carácter y tener paciencia para conmigo; a mis demás familiares, por su apoyo moral y espiritual en el logro de mis objetivos y por brindarme su constante motivación haciendo posible llegar a la meta con éxito en la vida; finalmente, a mi querida madre que en paz descanse.

Agradecimiento:

Primeramente, agradezco a Dios por todo cuanto tengo, he tenido y tendré en la vida.

Agradezco a mi familia por haberme apoyado durante todo este tiempo ha poder concluir mis estudios de maestría satisfactoriamente.

Agradezco a mis docentes por todo lo que me han podido brindar para llegar a ser un mejor profesional.

Declaración de autenticidad

Yo, Liliana Cecilia Maceda Arbulu, estudiante de la Escuela de Postgrado, del programa de Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, sede Lima Este; presento mi trabajo académico titulado: “Gestión del talento humano y motivación laboral de los colaboradores en el Jurado Nacional de Elecciones Lima -2017”,

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son fidedignos, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados a las que se arrije en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la presencia fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente la ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César vallejo.

Lima 15 de junio del 2017



Br. Liliana Cecilia Maceda Arbulu

DNI N°00206856

Presentación

Señores miembros del Jurado de la Escuela Posgrado de la Universidad César Vallejo, sede Lima – Este, pongo a vuestra disposición la tesis titulada: “Gestión del talento humano y motivación laboral de los colaboradores en el Jurado Nacional de Elecciones Lima -2017”, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo; a fin de optar el grado de: Maestro en Gestión Pública.

La finalidad de la presente investigación fue determinar si gestión del talento humano se relaciona con la motivación laboral de los colaboradores del Jurado nacional de Elecciones – Lima, 2017. Este estudio se compone de seis capítulos siguiendo el protocolo propuesto por la Universidad César Vallejo.

En primer capítulo se presenta la realidad problemática, los antecedentes de investigación, la fundamentación científica de las dos variables, las teorías y/o enfoques bajo las que se sustentan, sus dimensiones, indicadores, la justificación, el planteamiento del problema, los objetivos y las hipótesis. En el segundo capítulo se presenta el tipo y diseño de la investigación, la operacionalización de variables, la población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad, procedimiento, el método de análisis de datos y aspectos éticos. En el tercer capítulo se presenta el resultado descriptivo y el tratamiento de hipótesis. El cuarto capítulo está dedicado a la discusión de resultados. En el quinto capítulo se exponen las conclusiones de la investigación. En el sexto capítulo se formulan las recomendaciones y por último se representan las referencias bibliográficas y anexos correspondientes.

La autora

Índice

	Pág.
Carátula	i
Acta de aprobación de tesis	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
II. MÉTODO	25
2.1. Tipo y diseño de investigación	25
2.2. Variables y operacionalización	25
2.3. Población, muestra y muestreo	27
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	28
2.5. Procedimientos	30
2.6. Método de análisis de datos	30
2.7. Aspectos éticos	30
III. RESULTADOS	31
3.1. Análisis descriptivo	31
3.2. Análisis inferencial	38
IV. DISCUSIÓN	42
V. CONCLUSIONES	44

VI. RECOMENDACIONES	45
REFERENCIAS	46
ANEXOS	49
Anexos 1. Matriz de consistencia	50
Anexos 2. Instrumento de recolección de datos	52
Anexos 3. Análisis de confiabilidad	55
Anexos 4. Base de datos	58
Anexos 5. Validación de instrumentos	64
Anexos 6. Artículo científico	70
Anexo 7. Acta de aprobación de originalidad de tesis (F06)	78
Anexo 8. Pantallazo de Turnitin	79
Anexo 9. Autorización de publicación de tesis en repositorio institucional UCV (F08)	80
Anexo 10. Autorización de la versión final del trabajo de investigación	81

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Operacionalización de la variable: Gestión del talento humano	26
Tabla 2 Operacionalización de la variable: Motivación laboral	27
Tabla 3 Servidores del Jurado Nacional de Elecciones	27
Tabla 4 Baremo de la variable gestion del talento humano	28
Tabla 5 Baremo de la variable motivación laboral	29
Tabla 6 Validez de los instrumentos	29
Tabla 7 Valores obtenidos por el coeficiente de Alfa de Cronbach	30
Tabla 8 Rango de valor de Alfa de Cronbach	30
Tabla 9 Niveles de la gestión del talento humano	31
Tabla 10 Niveles de la atracción de recursos humanos	32
Tabla 11 Nivel del desarrollo de los recursos humanos	33
Tabla 12 Nivel de la retención de los recursos humanos	34
Tabla 13 Niveles de la motivación laboral	35
Tabla 14 Niveles de la motivación intrínseca	36
Tabla 15 Nivel de la motivación extrínseca	37
Tabla 16 Relación entre gestión del talento humano y motivación laboral	38
Tabla 17 Relación entre atracción de recursos humanos y motivación laboral	39
Tabla 18 Relación entre desarrollo de recursos humanos y motivación laboral	40
Tabla 19 Relación entre retención de recursos humanos y motivación laboral	41

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Diagrama del diseño correlacional	25
Figura 2. Niveles de la gestión del talento humano.	31
Figura 3. Niveles de la atracción de recursos humano.	32
Figura 4. Nivel del desarrollo de los recursos humanos	33
Figura 5. Nivel de la retención de los recursos humanos	34
Figura 6. Niveles de la motivación laboral.	35
Figura 7. Niveles de la motivación intrínseca.	36
Figura 8. Niveles de motivación extrínseca	37

Resumen

El presente trabajo de investigación titulado: “Gestión del talento humano y motivación laboral de los colaboradores en el Jurado Nacional de Elecciones, Lima -2017”. Tuvo como problema general la siguiente interrogante: ¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano con la motivación laboral de los trabajadores del Jurado Nacional de Elecciones - Lima, 2017? y como objetivo general, determinar cómo se relaciona gestión del talento humano con la motivación laboral de los colaboradores en el Jurado Nacional de Elecciones - Lima, 2017.

En el aspecto metodológico el trabajo de investigación es de tipo básico. El nivel es descriptivo, correlacional y el diseño es no experimental de corte transversal. La población fue delimitada por trabajadores del Jurado Nacional de Elecciones. La muestra equivale a 90 personas y el muestreo utilizado fue el no probabilístico. La variable gestión del talento humano, su cuantificación se llevó a cabo a través del instrumento de evaluación de dicha variable, luego que fuera estandarizada y adaptada para este estudio, asimismo para la variable motivación laboral.

Como conclusiones finales se puede afirmar que: existe evidencia muestral para afirmar que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con la motivación laboral de los colaboradores en el Jurado Nacional de Elecciones - Lima, 2017.

Palabras clave: Gestión, talento humano, motivación, laboral, recurso humano.

Abstract

The present research work entitled: "Human talent management and motivation of employees in the National Election Jury, Lima -2017". It had as a general problem the following question: How is the human talent management related to the labor motivation of the workers of the National Electoral Jury - Lima, 2017? And as a general objective to determine how human talent management is related to the employment motivation of the employees in the National Election Jury - Lima, 2017.

In the methodological aspect, the research work is of basic type. The level is descriptive, correlational and the design is non-experimental cross-sectional. The population was delimited by workers of the National Election Jury. The sample census that is equivalent to 90 people. The variable management of human talent, its quantification was carried out through the instrument of evaluation of said variables, after it was standardized and adapted for this study, also for the variable labor motivation.

As final conclusions, I can affirm that: there is sample evidence to affirm that human talent management is significantly related to the motivation of the employees in the National Elections Jury - Lima, 2017.

Keywords: Human talent management and job motivation.

I. Introducción

Flores (2017) en Nicaragua que explicitó que los procedimientos que se realizan para reclutar y seleccionar no es acorde a las necesidades dado que se observa ineficiencia en la ejecución de los procedimientos conforme las normas establecidas. Así también los factores como el liderazgo, eficiencia, rendimiento y clima laboral afectan ostensiblemente en la productividad. Asimismo García (2013) en Ecuador expresó que los procesos para llevar a cabo la captación y selección de personal muestra una deficiencia debido a que no se cuentan con instrumentos que posibiliten el recojo de información de un modo eficiente para así de esta manera proveer de excelentes talentos a la organización, así también los procedimientos de inducción no se le ha tomado con el mayor énfasis que se requería. En tanto que la evaluación del desempeño carece de criterios específicos de los usuarios internos y externos, evidenciándose en desmedro al trabajo en equipo en ese sentido labor para unificar criterios en la gestión de recursos es muy grande. Del mismo modo La Torre (2012) en España expresó que el desarrollo de una organización es una función estrechamente vinculada a la idiosincrasia, al apoyo organizacional y prácticas que se fundamentan en el compromiso de los trabajadores de la institución; en virtud de ello se aplicó un programa de prácticas destinadas a elevar el nivel de compromiso de las fuerzas productivas. De ahí que los responsables de RRHH incrementan la satisfacción y un mejor desempeño del trabajador disminuyendo ostensiblemente el ausentismo mejorando sustancialmente el clima laboral. En ese sentido Ponce (2014) en Ecuador, indicó que en una gran mayoría los servidores al servicio del Estado acceden a ocupar una plaza en el Estado no por méritos, pero estos evidencian que poseen experiencia en la labor que se les encomienda. Asimismo las capacitaciones orientadas a dicho sector son atendidas y mostraron una calificación como producto de las evaluaciones muy diversas en relación a su desempeño laboral. Por consiguiente en la institución laboral se evidencia que los empleados muestran dificultades debido a cursos de capacitación y carencia en el plano motivacional del JNE, sin incentivos o estimulación en el desarrollo profesional.

Trabajos previos

Internacionales

Guerrero (2014) en México analizó que en virtud de los logros alcanzados en el quehacer de las organizaciones se observó que se desarrollan herramientas y métodos orientados a impulsar el factor humano en todas sus dimensiones, dado que en la actualidad la exigencia

es alta que los colaboradores evolucionen al ritmo de los cambios que ocurren globalmente, es así que los conocimientos deben estar aunados por capacidades, habilidades, actitudes y destrezas que son vitales en la empresa. Ello permite repensar que estamos en un momento de evidentes cambios y que resulta que los paradigmas requieren del fortalecimiento en los procesos, metodologías y sistemas. Una de las etapas más relevantes es el proceso de adaptación del trabajador al medio laboral es el factor comunicacional y la formación continua que marcará sensiblemente el desempeño laboral. Se muestra que el 72% maneja un modelo por competencias, 36% cuentan con especialistas y 48% aplican evaluación de desempeño. La pesquisa permitió comprender el modelo de gestión del talento y aspectos consustanciales en una organización.

Según Castilla (2013) en España analizó que en el contexto organizacional los enfoques teóricos respecto a la gestión del talento manifiestan la existencia de modelos actuales que están estrechamente ligados a conocimientos de su competencia y al desempeño. Es por ello que se debe potenciar las habilidades del trabajador. En ese sentido esta se basa en la optimización de procesos definidos en la organización. Por ello se apoya en las nuevas tecnologías para dinamizar dichos procesos. Hatum (2009) indicó que la gran competitividad, los ajustes económicos y la inserción de las nuevas generaciones a la fuerza laboral es considerada como uno de los factores que incidirían a cambios radicales en la manera como se gestionada el talento. Se concluyó que existen organizaciones promueven que los trabajadores son el principal capital humano y ventaja competitiva y que los líderes deben canalizar el talento en los equipos de trabajo.

Prieto (2013) en Colombia, analizó que los empleados son el activo más relevante en la organización pues en ese concurso de ideas la gestión del talento lleva implícitamente el reconocerlos como agentes capaces de brindar a la empresa su inteligencia y con capacidad de conducirla hacia un destino de excelencia. Por ello es de suma responsabilidad gestionar este factor humano lo cual implica captar al elemento, desarrollar sus potencialidades, retener a los talentosos, mejorar sus oportunidades para elevar a niveles de mayor relevancia organizacional. En ese sentido se debe dar un aprovechamiento de las virtudes innatas y potencialidades y saber irradiar a los demás miembros del colectivo. De ahí que se tiene que retener y desarrollar de manera asertiva y crear un adecuado nivel de calidad de trabajo. Se concluyó que el talento es el constructo de mayor relevancia en las organizaciones y a través de estos se generarían mejores productos de alta calidad.

Mejía y Jaramillo (2012) en Colombia analizó en el contexto organizacional el centro de la atención se enfoca de las calificaciones al desarrollo de competencias, las cuales son comprendidas a través de conocimientos, de habilidades y actitudes estando de manifiesto en el momento que se tienen que resolver situaciones problemáticas. Es por ello que los cambios constantes pondrán a prueba el nivel de profesionalismo del personal de la empresa. Es así que los procesos de modernización están íntimamente asociados entre la formación y el empleo, de las cuales se consolida como un impulso de una dirección que regule los requerimientos de las personas y la organización. Sastre y Aguilar (2000) el talento humano es considerada en tal sentido a la plataforma en la que se sostiene el aumento de la productividad organizacional. Se concluyó que el manejo integral del talento humano bajo una orientación por competencias posibilitará mejores resultados en la organización.

Mercado y Moreno (2013) en Colombia, analizaron en la pesquisa que en las organizaciones el factor de talento es esencial en las instituciones dado que mediante este se puede lograr grandes transformaciones si se realiza a cabo un trabajo constante y de responsabilidad social. En ese sentido un trabajador competente y debidamente capacitado puede lograr alcanzar los objetivos organizacionales. Por ello la planeación respecto del talento humano permite establecer los mecanismos de anticipar y prever el movimiento del personal y optimizar la realización de labores al interior de la organización y estableciendo planes integrales para el desarrollo de los trabajadores. Se concluyó que los trabajadores son elementos valiosos para la institución en consecuencia generaría un buen desempeño laboral. Por consiguiente se entienden las implicancias del talento humano en el logro de los objetivos estratégicos institucionales.

Nacionales

Alfaro, Leyton, Meza y Sáenz (2014) en la pesquisa explicó que la satisfacción laboral es uno de los constructos de mayor impacto al interior de las organizaciones, es así que a través de los factores motivacionales e higiénicos va a repercutir en el buen desempeño de los trabajadores. Asimismo cabe mencionar que está íntimamente ligada al clima organizacional, el puesto de trabajo y el tiempo de servicio prestado. Es por ello que el constructo está catalogada como una actitud hacia el campo laboral y se asocia al estado emocional que surge de la experiencia laboral de un empleado. Palma (2005) expresó como la disposición fundamentada sobre la base de credos y valores alcanzados en virtud de la vivencia laboral del trabajador. Los resultados fueron que mediante el estadístico Levene de

0,453 y un nivel de significancia igual a 0,64 ($p > .05$), con lo que comprueba la igualdad de varianzas. Al realizar el análisis de varianzas ANOVA se encontró un nivel de significancia de 0,229 ($p > .05$), lo que prueba la igualdad de medias, determinándose que no se evidenciaron diferencias sustantivas.

Marcillo (2014) en Trujillo, analizó que el talento humano se vislumbra como espacio esencial para el logro organizacional tal que la dependencia en buena medida del desempeño de las personas hace que se convierta como un elemento estratégico y de las cuales se debe potenciar y transformar el trabajo en equipo. En tal sentido lograr que los trabajadores se sientan e interaccionen activamente en un continuo proceso de cambios y mejoras en la organización es sustancial. La gestión basada en competencias laborales brinda un modelo integral en la dinámica de personal que promueve en desarrollar el potencial del capital humano y agrega valor a la organización. Chiavenato (2010) indicó que la carga factorial de productividad debe desarrollarse de manera eficiente para el logro de objetivos propuestos. Se concluyó el talento es un elemento esencial para el desarrollo organizacional para la mejora en la productividad de la institución. Asimismo las competencias laborales son herramientas que posibilitan la mejora continua en la gestión organizacional.

Quispitupac y Mateo (2014) en su investigación analizó que las empresas realizan importantes inversiones en su capital humano a través de capacitaciones, reconocimientos, ascensos entre otros aspectos. De este modo el reto a cumplir de la gestión del talento es realizar un seguimiento a determinados indicadores para la medición del logro de un objetivo. Es importante conocer la fuente de datos es relevante para la toma de decisiones. Es en base a los indicadores que incide en el comportamiento del talento evaluado, ya que sus resultados serán evaluados integralmente y mejorar sus competencias. Se concluyó que las empresas cuentan con un factor que es el potenciar organizacionalmente el liderazgo potenciando el crecimiento de su cuerpo de profesionales en la organización.

Delgado y Di Antonio (2013) en su pesquisa analizaron la importancia del talento muestra factores definidas por la motivación de los colaboradores y en qué medida está influye en el desempeño organizacional. En ese sentido la implantación de políticas brinden beneficios a los trabajadores y estos se sientan con un buen nivel de satisfacción en sus puestos de trabajo y en ese orden de ideas mejorar la productividad en la organización. En el ámbito organizacional el capital humano es el más preciado valor y la mayor inquietud es

la falencia de recurso humano capacitado. En tal sentido la retención y captación del talento son aspectos que ha de enfrentar la organización. Abad (2000) sostuvo que cuando un colaborador muestra una falta de satisfacción en consecuencia su nivel de motivación decrece sostenidamente. Los resultados fueron que el 83,34% desarrollan sus habilidades en el puesto laboral, un 66,7% se sienten motivados por el ambiente laboral. Se concluyó que el desempeño es un factor del esfuerzo tanto personales como del ambiente de trabajo.

Alcántara (2012) analizó el talento del personal y sus implicancias para el crecimiento organizacional se enfocaron en las microempresas de Chíncha y la manera de generar rentabilidad dado algunos desajustes en el marco económico planteado y pese a las diferencias esenciales en aplicación de tecnología, en virtud de los esfuerzos llevados a cabo se obtuvieron un 55% de mejora por la aplicación de programas de capacitación. Se considera que lo valioso de la organización se encuentra en los trabajadores como capital esencial para la buena marcha y desarrollo organizacional. Esto posibilita comprender la influencia del talento humano en las microempresas

Teorías relacionadas al tema

Gestión del talento humano

Para Ibáñez (2011) manifestó que se busca maximizar resultados mediante una orientación estratégica centrada primordialmente en generar valor a través de un conjunto de acciones tendientes a elevar el potencial mediante capacidades y habilidades de los colaboradores con miras a obtener óptimos resultados y que se vislumbren a través de la competitividad en el momento actual y de futuro, así mismo brindar a la organización las posibilidades de alcanzar sus objetivos estratégicos.

Dessler (2004) indicó que mediante la aplicación de políticas laborales y buenas prácticas estas serán sustanciales para una adecuada gestión de las relaciones humanas en la esfera administrativa; en rigor las acciones de reclutamiento, capacitación, entre otros permite generar un mayor nivel de compromiso organizacional.

Chiavenato (2009) indicó como una mentalidad predominante que es necesario considerar en las organizaciones. Evidentemente existen diversos factores tal como la cultura organizacional, la estructura funcional, el contexto laboral, los recursos tecnológicos, los

procesos administrativos son necesarias de manera relevante y sobre todo en el campo laboral.

Desde la concepción de Joaquín (2014) expresó que en este sentido considera la práctica de una orientación con liderazgo motivará al trabajador a mostrar su mayor esfuerzo en busca de objetivos trazados en la organización y se evidenciará en los resultados del trabajo del personal, que con su esfuerzo apoyan a lograr los propósitos cumpliendo con los requisitos desde su puesto laboral.

Para Ibáñez (2011) expresó que mediante el talento se se logra avizorar un potencial elevado, la capacidad de innovación trascendente, un emprendimiento con una dinámica organizacional inherente a ella.

Teoría de la gestión del talento humano

Ibáñez (2011) indicó que el talento es el punto de apoyo inminente que permite llevar a cabo los procesos con éxito y alcanzar un desarrollo organizacional sostenible mediante el capital humano insoslayable de la organización, las cuales pueden ser mejorados por descubrimiento y mejoramiento.

Teorías de los sistemas

Senge (2009) indicó que la manifestación de la realidad en cualquiera de sus dimensiones entraña todo un mecanismo de elementos que se encuentran estrechamente entrelazadas de manera compleja que interactúan según las leyes que lo gobiernan y que el ser humano se encuentra inmerso a través de las prácticas sociales, económicas o ecológicas las cuales exigen un gran nivel de entendimiento ya que afecta de manera directa en el desarrollo de la sociedad.

Importancia de la gestión del talento humano

Atehortúa, Bustamante y Valencia (2005) indicaron en este constructo se sabe que es factor clave en implementar sistemas de gestión de calidad dado que las etapas de prestación de un servicio amerita un alto factor humano. En ese sentido dentro del marco de la calidad el talento es determinante en una institución pública.

Dimensiones de la variable: Gestión del talento humano

Dimensión 1: Atracción de recursos humanos

Para Ibáñez (2011) esta etapa es crucial para la organización, la búsqueda del elemento que reúna las condiciones esenciales para la organización y que el perfil lo manifieste, que reúna las competencias y capacidades para ocupar el puesto y se logre un óptimo desempeño. Se debe ubicar el talento en el lugar correcto de la organización.

Toda empresa para Alles (2006) explicitó que es un proceso muy minucioso en la que se tiene que cumplir con el perfil deseado para el puesto de trabajo y que muestren interés en dicha organización, identificando a los posibles candidatos y evaluar sus potencialidades profesionales y personales para atraerlo a la organización convencidos que es que cumple con los requerimientos de la empresa.

La captación de personal es necesario realizar la planeación. Griffin (2011) indicó que dicho proceso incluye analizar el puesto y el pronóstico de la demanda y la oferta de personal calificado (p.441). Es necesario precisar el número de sujetos que se requiere para atender los puestos que se deben de cubrir, teniendo en cuenta la alternativa adecuada y perfeccionar el nivel de productividad de los espacios a cubrir, que muestren eficiencia en las actividades en la que se desempeñaran en la organización.

Dimensión 2: Desarrollo de los recursos humanos

Ibáñez (2011) indicó que esta guarda una estrecha relación de valor agregado para la organización ya que provee de talento en los procesos que se ejecuta. Se tiene que ver de manera integral este aspecto para que el puesto que se desempeñe sea de calidad y eficiente.

Mondy (2005) desde su perspectiva sostiene que el aspecto de capacitación juega un rol importante pero hay que advertir que la planeación del desarrollo profesional influye decisivamente en la organización mediante una valoración continua. En ese sentido se debe promover en los colaboradores un espíritu de constante perfeccionamiento y aprendizaje continuo en la organización en la cual se presta servicio.

Oltra (2005) sostuvo que las políticas y actividades cumplen las normativas que permiten conocer y potenciar la idoneidad básica de los empleados. Del mismo modo generar satisfacción y nivel de compromiso organizacional. De ahí que se considera la motivación e implicancia con la institución.

Dimensión 3: Retención de los recursos humanos

Ibáñez (2011) manifestó que la retención de los colaboradores es una tarea muy compleja dado que son los elementos dinamizadores y en el lugar que ocupan se evidencia un aporte sustancial en el trabajo, para ello se deben adoptar mecanismos pertinentes para la consecución de los objetivos organizacionales bien definidos e involucren al personal de la empresa.

Serna y Mojica (2007) sostuvieron que la orientación que brindan los grupos directivos permite establecer e identificar, desarrollar y promover de modo sistemático a los colaboradores talentosos y ubicarlas en puestos claves de la empresa. Por ello si los empleados son dirigidos con un buen liderazgo estos se encontrarán satisfechos por los logros y además de un óptimo nivel de motivación para el trabajo.

Dolan y Raich (2010) sostuvieron que retener y motivar a personas con talento no solo se encontrará bajo la responsabilidad del área de RRHH, sino de toda la empresa ya que administrar personas es un reto y cada vez más exigente. En la “formación del formador”, los profesionales que tienen a su cargo los RRHH que formaran profesionalmente a sus directivos en la empresa para que puedan guiar el talento en sus respectivas áreas y así conseguir objetivos propuestos en la organización.

Castillo (2009) sostuvo que las técnicas de retención están muy difundidas, esencialmente buscan motivar a los colaboradores a través de incentivos lograr la satisfacción en las organizaciones. Por consiguiente el colaborador no solo es estimulado a través de incentivos materiales o pecuniarios, sino también mediante actos valorativos tales como el respeto y el buen trato.

Motivación laboral

Baquero y Limón (2001) consideraron a la motivación laboral como un constructo que se asocia a los estímulos que recibe un trabajador para el buen desempeño de sus labores inherentes, es un aspecto fundamental entre los trabajadores, es un factor esencial el contar con trabajadores comprometidos y mejorar la productividad de la organización.

Palmero y Martínez (2008) indicaron que la motivación es un factor primordial que estimula a los empleados para la adecuada marcha de una institución ya que esta influirá positivamente hacia el logro de las metas estratégicas, en virtud de ello los colaboradores

demuestran sus cualidades y potencialidades e identificándose con su organización a la cual prestan sus servicios.

Ponce (1991) consideró que la motivación en el trabajo es un proceso que vivencia un sujeto y que afecta tanto en un orden interno como externo, generándose en un flujo de energía vital para la consecución de un objetivo determinado. Estos se traducen en determinados cambios en su comportamiento personal.

Griela (2006) manifestó que la motivación laboral es la demostración que realiza el trabajador poniendo en marcha su empeño, perseverancia y ahínco en el desarrollo de sus labores propias en la organización según las funciones asignadas con responsabilidad.

Urcola (2008) sostuvo que es una fuerza interna que se evidencia mediante el cambio de conducta en el sujeto un mecanismo impulsor que se concreta en lograr un objetivo y alcanzar un equilibrio personal. En una empresa esta se ve reflejada en resultados que manifiestan los empleados.

Teorías de la motivación

Maslow (1991) sostuvo que el ser humano es un ser de necesidades y que casi nunca logra alcanzar un estado de integral satisfacción, salvo cortos períodos de tiempo, así se satisface algunas necesidades, y aparecen otras en su momento.

Teoría de las Necesidades de Kurt Lewin

Lewin (1999) indicó que el ser humano a lo largo de su desarrollo manifiesta una serie de necesidades que ha de movilizarlo ya que ello impone un estado de tensión y cuya conducta es alcanzar ciertas metas, en ese sentido ha de ponerse en movimiento. Cuando se logra alcanzar la satisfacción de la necesidad generadora de dicho movimiento el sistema de tensión alcanza cierto equilibrio.

Lewin (1999) enunció que la conducta humana es compleja y está dada por un estado continuo de equilibración, de tensión en la cual la conducta del ser humano está dirigida a alcanzar una meta y aliviar su necesidad. Lewin empleó para ello los constructos teóricos de tensión, de valencia y locomoción que juegan un papel crucial en su teoría de la motivación, ya que se manifiesta la existencia de cierta necesidad psicológica o interacción en la persona,

ya que esta genera un estado de tensión y esta va disminuyendo paulatinamente a medida que se cubre la necesidad.

Enfoque cognoscitivo de la motivación

Norfolk (2006) manifestó que los enfoques teóricos cognitivos acerca de la motivación estas se produjeron como una posición dada la perspectiva conductual. En virtud de ello se piensa que el comportamiento esta expresada por el pensamiento. En las teorías cognitivas, las personas se consideran individuos que están en la búsqueda de información para dar solución a los problemas en los que se sienten un interés individual.

Teoría de la atribución

Weiner (2000) manifestó que la teoría de atribución permite explicar la asociación entre la causa del éxito o fracaso, en ese sentido se investigó en la identificación de las diferencias de necesidades y el rendimiento de las personas. Por lo cual las expectativas para el futuro están relacionadas con la estabilidad de la persona.

Dimensiones de la variable: Motivación laboral

Dimensión 1: Motivación Intrínseca

Baquero y Limón (2001) indicaron que es la convicción intima que tiene conlleva cada sujeto y lo revela a través de su destreza y capacidad al desarrollar un trabajo solicitado, a mayor grado de confianza que se tenga mejor será su habilidad para desempeñar un trabajo y mayor será su éxito profesional. (p.22).

Partiendo de la idea anterior esta es la causa de actuar en términos de acción propia, impulsado por el interés del sujeto. En ese sentido el sujeto actúa en principio de sus ideales y pensamientos propios. La motivación intrínseca nace del yo con finalidad de satisfacer sus necesidades, de autorrealización y crecimiento personal.

Continuando con la idea anterior se tiene a Urcola (2008), este autor manifiesta que tiene su génesis en el sujeto y posibilita en el colaborador el desempeño de sus labores de manera independiente de algún beneficio ya que considera que es lo más responsable y pertinente para el caso. Por lo tanto, se considera que esta se manifiesta de manera voluntaria y sin presión alguna del medio externo.

Dimensión 2: Motivación Extrínseca

Baquero y Limón (2001) consideraron que “hay un aliciente directo con la labor realizar o ejecutar, esta procede del exterior del sujeto, y tiene a otros agentes que son encargados de motivarlo” (p.24). Según expuesto anteriormente este tipo de motivación trata de despertar el factor motivante del sujeto considerando recompensas externas.

Goñi (1998) afirmó con respecto a la motivación extrínseca: Son las condiciones ajenas al sujeto que despiertan, orientan y promuevan la conducta. La conducta tiene un propósito externo a la acción misma, si está en función de las recompensas externas, o si está determinada por hechos o satisfacciones externas. (p.75). La motivación extrínseca es aquella que proviene del exterior del sujeto, los elementos motivacionales son usualmente recompensas externas.

Andrés (2008) manifestó que es “cuando el individuo realiza una actividad, pero condicionado a un premio o estímulo y de esta manera erradicar la evitación de un castigo” (p.27). Visto en una empresa el empleado se verá motivado a desempeñarse en su puesto laboral debido a que será recompensado con un salario.

En la investigación se formuló las preguntas, la formulación del problema general ¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano con la motivación laboral de los trabajadores en el Jurado Nacional de Elecciones - Lima, 2017? así mismo se planteó los problemas específicos P.E.1: ¿Cómo se relaciona la atracción de los recursos humanos con la motivación laboral de los trabajadores en el Jurado Nacional de Elecciones - Lima, 2017?, P.E.2. ¿Cómo se relaciona el desarrollo de los recursos humanos y la motivación laboral de los trabajadores en el Jurado Nacional de Elecciones - Lima, 2017?, P.E.3. ¿Cómo se relaciona la retención de los recursos humanos y la motivación laboral de los trabajadores en el Jurado Nacional de Elecciones – Lima 2017?

Justificación teórica: Esta se justifica en el plano teórico, ya que permitirá comprender con conocimiento de las bases teóricas los fundamentos científicos de la gestión del talento humano y la motivación de los trabajadores del JNE. Justificación práctica: en relación al aporte que se brindará a la institución estudiada y en la medida que posibilite resolver los problemas en función a los constructos analizados. Justificación metodológica: estuvo en función a las técnicas y herramientas utilizadas y el procesamiento de información sistematizada.

Por otro lado, se planteó las hipótesis según la investigación y el planteamiento del problema. La hipótesis general H.G: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la motivación laboral de los trabajadores en el Jurado Nacional de Elecciones-Lima, 2017. Así mismo, las hipótesis específicas H.E.1: Existe relación significativa entre la atracción de los recursos humanos y la motivación laboral de los trabajadores en el Jurado Nacional de Elecciones - Lima, 2017. H.E.2: Existe relación significativa entre el desarrollo de los recursos humanos y la motivación laboral de los trabajadores en el Jurado Nacional de Elecciones - Lima, 2017. H.E.3: Existe relación significativa entre la retención de los recursos humanos y la motivación laboral de los trabajadores en el Jurado Nacional de Elecciones – Lima, 2017.

Así mismo como finalidad el presente trabajo de investigación, el objetivo general es O.G: Determinar cómo se relaciona gestión del talento humano con la motivación laboral de los trabajadores en el Jurado Nacional de Elecciones - Lima, 2017. Asimismo, los objetivos específicos, O.E.1: Determinar cómo se relaciona la atracción los recursos humanos y la motivación laboral de los trabajadores en el Jurado Nacional de Elecciones - Lima, 2017. O.E.2 Determinar cómo se relaciona el desarrollo de los recursos humanos y la motivación laboral de los trabajadores en el Jurado Nacional de Elecciones – Lima, 2017. O.E.3: Determinar cómo se relaciona la retención de los recursos humanos y la motivación laboral de los trabajadores en el Jurado Nacional de Elecciones – Lima, 2017.

II. Método

2.1. Tipo y diseño de investigación

Este estudio fue básico ya que se pretende generar nuevos constructos acerca de la realidad social y organizacional, siendo de nivel descriptiva – correlacional. El diseño es no experimental.

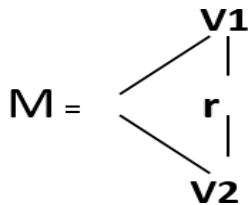


Figura 1. Diagrama del diseño correlacional

En donde:

M: Colaboradores del JNE

V1: Gestión del talento humano

V2: Motivación laboral

r: Coeficiente de relación entre las variables

2.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión del talento humano

Definición conceptual

Ibáñez (2011) indicó que es el recurso humano el punto de apoyo inminente que permite llevar a cabo los procesos con éxito y alcanzar un desarrollo organizacional sostenible mediante el capital humano insoslayable de la organización, las cuales pueden ser mejorados por descubrimiento y mejoramiento.

Definición operacional

Gestión del talento humano posee tres componentes para su mejor estudio: Atracción, Desarrollo y Retención, las cuales se aplicará un cuestionario para los trabajadores del JNE.

Variables 2: Motivación laboral

Definición conceptual

Baquero y Limón (2001) consideraron como un constructo que se asocia a los estímulos que recibe un trabajador para el buen desempeño de sus labores inherentes, es un aspecto fundamental entre los trabajadores, es un factor esencial el contar con trabajadores comprometidos y mejorar la productividad de la organización.

Definición operacional

Motivación laboral posee dos componentes para su mejor estudio: Motivación Intrínseca y Motivación Extrínseca, las cuales se aplicará un cuestionario para los trabajadores del JNE.

Operacionalización de variables

Tabla 1.

Operacionalización de la variable Gestión del talento humano

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Atracción de recursos humanos	Planeación de RRHH Convocatoria o Reclutamiento Selección	1-4	Nunca (1) A veces (2) Siempre (3)	Bajo [32 - 52]
		5-8		
		9-12		
Desarrollo de los recursos humanos	Capacitación y desarrollo Evaluación del desempeño Retroalimentación del desempeño	13-16		Medio [53 – 74]
		17-20		
		21-24		
Retención de los recursos humanos	Servicio fiable Buen trato	25-28		Alto [75 -96]
		29-32		

Nota. Marco teórico

Tabla 2.

Operacionalización de variable Motivación laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Motivación intrínseca	Autodeterminación	1-4	Nunca (1) A veces (2) Siempre (3)	Bajo [28 - 46] Medio [47 – 65] Alto [66 -84]
	Capacidad	5-6		
	Confianza	7-8		
	Iniciativa	9-10		
	Desarrollo personal	11-16		
Motivación extrínseca	Relación con sus compañeros	17-18		
	Remuneraciones percibidas	19-21		
	Estímulos y sanciones	22-24		
	Incentivos y premios	25-28		

Nota. Marco teórico

2.3. Población, muestra y muestreo

Población

Constituida por 205 servidores del Jurado Nacional de Elecciones, los cuales se encuentran distribuidos según los siguientes regímenes laborales.

Tabla 3.

Servidores del Jurado Nacional de elecciones

N°	Régimen laboral	N° de servidores
1	D. Leg. 276	5
2	D. Leg. 728	110
3	D. Leg. 1057- CAS	90
Total		205

Nota: JNE (2017)

Muestra

Se consideró a 90 trabajadores pertenecientes al D. Leg. 1057 – CAS del Jurado Nacional de Elecciones.

Muestreo

El Muestreo fue no probabilístico, intencionado por criterio y conveniencia de la investigadora.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica

Fue la encuesta para recolectar datos sobre Gestión del talento humano y la Motivación laboral.

Instrumento

Fue el cuestionario para recoger información sobre Gestión del talento humano y motivación laboral.

Ficha técnica 1:

Instrumento : Cuestionario de gestión del talento humano

Autor : Br. Liliana Cecilia Maceda Arbulu

Objetivo : Determinar los niveles de la gestión del talento humano

Duración : 20 minutos.

Población : Colaboradores del JNE

Tabla 4.

Baremo de la variable gestion del talento humano

Baremo:	Bajo	Medio	Alto
V1: Gestión del talento humano	[32; 52]	[53; 74]	[75; 96]
D1: Atracción de RRHH	[12; 20]	[21; 28]	[29; 36]
D2: Desarrollo de RRHH	[12; 20]	[21; 28]	[29; 36]
D3: Retención de RRHH	[8; 13]	[14; 19]	[20; 24]

Nota: Base de datos

Ficha técnica 2:

Instrumento	: Cuestionario de motivación laboral
Autor	: Br. Liliana Cecilia Maceda Arbulu
Objetivo	: Determinar los niveles de la motivación laboral
Duración	: 20 minutos.
Población	: Colaboradores del JNE

Tabla 5.

Baremo de la variable motivación laboral

Baremo:	Bajo	Medio	Alto
V2: Motivación laboral	[28; 46]	[47; 65]	[66; 84]
D1: Motivación intrínseca	[16; 26]	[27; 37]	[38; 48]
D2: Motivación extrínseca	[12; 20]	[21; 28]	[29; 36]

Nota: Base de datos

Validez

Para la validez del instrumento fue sometido a la metodología de juicio de expertos.

Tabla 6.

Validez de los instrumentos

Experto	Aspecto de la validación		
	Claridad	Pertinencia	Relevancia
Dr. Johnny Félix Farfán Pimentel	Si	Si	Si
Dr. Sebastián Sánchez Díaz	Si	Si	Si
Dra. Dora Lourdes Ponce Yactayo	Si	Si	Si

Fuente: Certificados de validez.

Confiabilidad

Los instrumentos de recolección de datos se procesaron empleando el método de Alfa de Cronbach.

Tabla 7.

Valores obtenidos por el coeficiente de Alfa de Cronbach

Instrumento	Alfa de Cronbach	Nº Ítems
Gestión del talento humano	.940	32
Motivación laboral	.966	28

Tabla 8.

Rango de valor de Alfa de Cronbach

Criterio	Rango o valores estimados
No es confiable	0
Baja confiabilidad	0.01 a 0.49
Moderada confiabilidad	0.50 a 0.70
Fuerte confiabilidad	0.71 a 0.89
Muy fuerte confiabilidad	0.90 a 1.00

2.5. Procedimiento

Se trabajó la información en base a la realidad institucional del JNE esto nos permitió conocer los diferentes aspectos del contexto organizacional y sobre esa base establecer los constructos de estudio. Luego de solicitar los permisos respectivos se aplicó el instrumento de recojo de datos para luego ser procesados con el software SPSS que nos permitió la elaboración de la información numérica y gráfica y que fue el punto de apoyo para realizar la prueba de hipótesis.

2.6. Método de análisis de datos

Se emplearon estadísticos descriptivos que muestran a través de figuras y tablas la información debidamente ordenada y sistematizada. Y la estadística inferencial para realizar la prueba de hipótesis.

2.7. Aspectos éticos

Se tomó en cuenta la reserva de los datos de las personas que participaron en el recojo de información asimismo se procedió a citar todas las fuentes empleada en la investigación en cuanto a los datos son fidedignos y se ajustan a la realidad social.

III. Resultados

3.1. Análisis descriptivo

Tabla 9.

Niveles de la gestión del talento humano

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Medio	37	41,1
	Alto	53	58,9
	Total	90	100,0

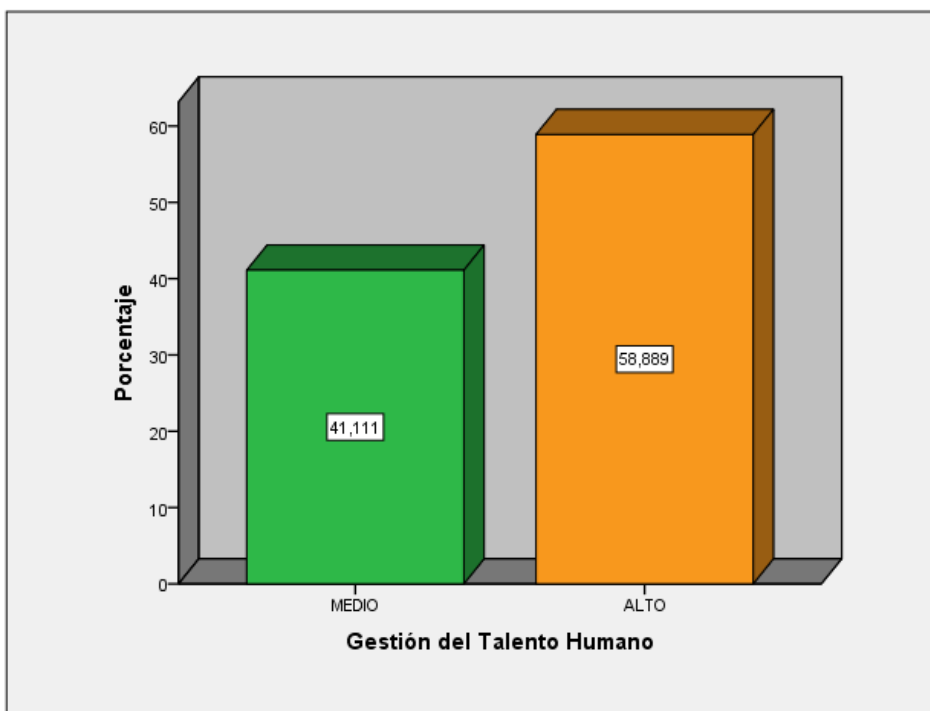


Figura 2. Niveles de la gestión del talento humano.

Interpretación:

En la tabla 9 y figura 2 se observa que el 58,9% consideran que es alto y el 41,1% consideran que es medio según los encuestados.

Tabla 10.

Niveles de la atracción de recursos humanos

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo	4	4,4
	Medio	32	35,6
	Alto	54	60,0
	Total	90	100,0

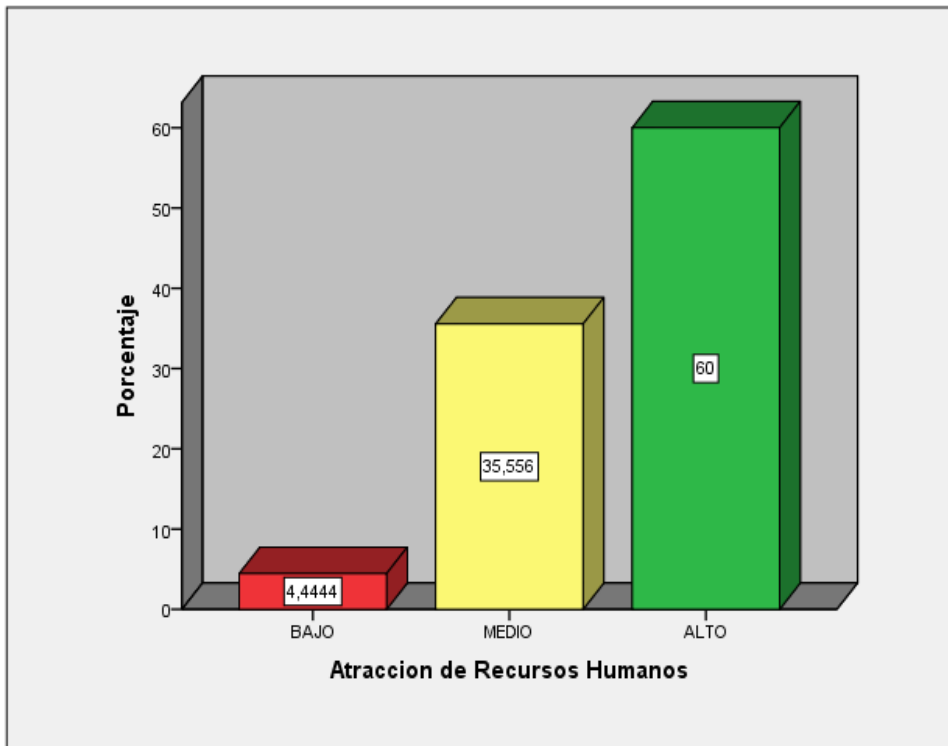


Figura 3. Niveles de la atracción de recursos humano.

Interpretación:

En la tabla 10 y figura 3 se observa la dimensión atracción del recurso humano el 4,4 % consideran que es bajo, el 35,6% consideran que es medio y el 60% que es alto según los encuestados.

Tabla 11.

Nivel del desarrollo de los recursos humanos

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo	2	2,2
	Medio	54	60,0
	Alto	34	37,8
	Total	90	100,0

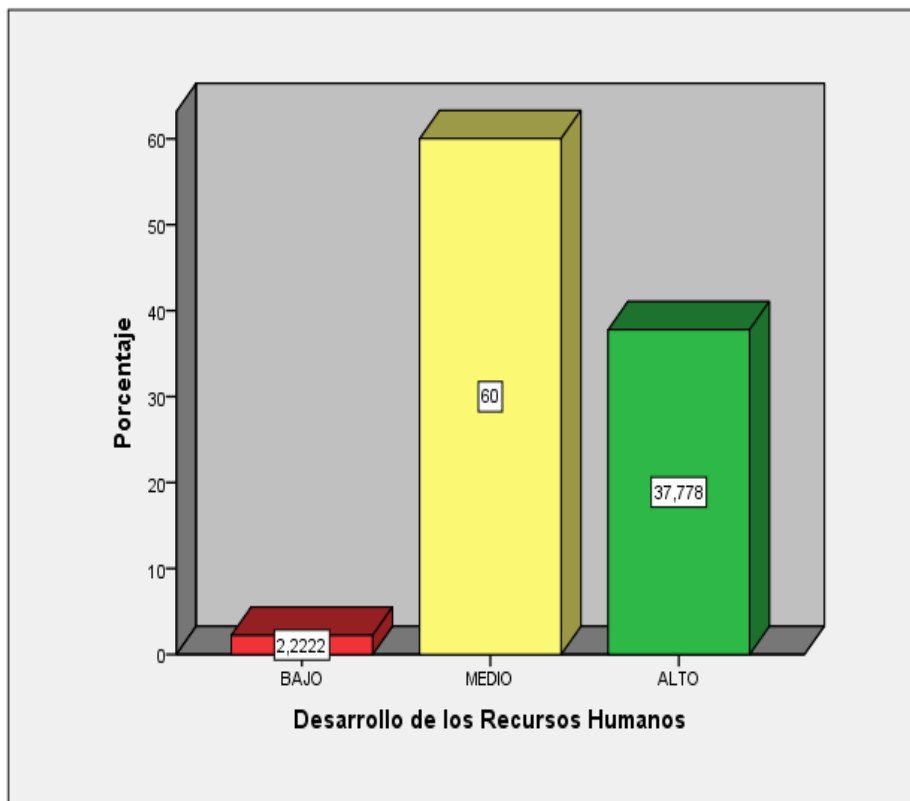


Figura 4. Nivel del desarrollo de los recursos humanos.

Interpretación:

En la tabla 11 y figura 4 se observa que la dimensión desarrollo de recursos humanos. Tenemos que el 2,2% creen que es bajo. Asimismo 54 casos que equivalen al 60,0% perciben como medio y finalmente 34 caso equivalentes a 37,8% considera que es alto.

Tabla 12.

Nivel de la retención de los recursos humanos

		Frecuencia	Porcentaje
	Medio	40	44,4
Válidos	Alto	50	55,6
	Total	90	100,0

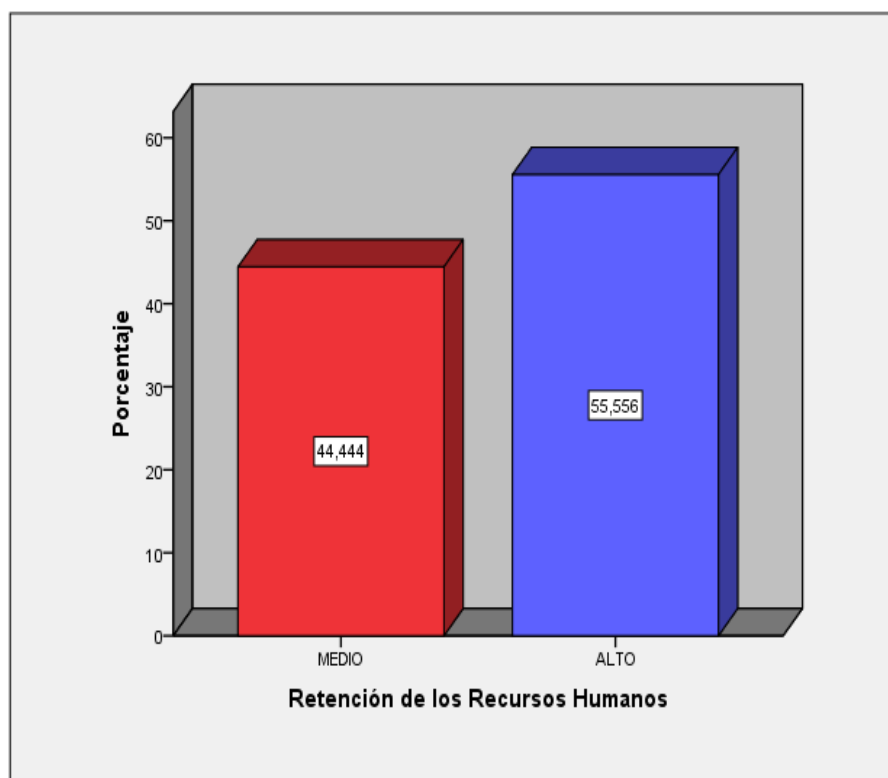


Figura 5. Nivel de la retención de los recursos humanos.

Interpretación:

En la tabla 12 y figura 5 se observa la dimensión retención de los recursos humanos. Así 40 casos equivalentes al 44,4% creen que es medio; 50 casos equivalentes al 55,6% creen que es alta. Ningún caso considera bajo.

Tabla 13.

Niveles de la motivación laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Medio	47	52,2
	Alto	43	47,8
	Total	90	100,0

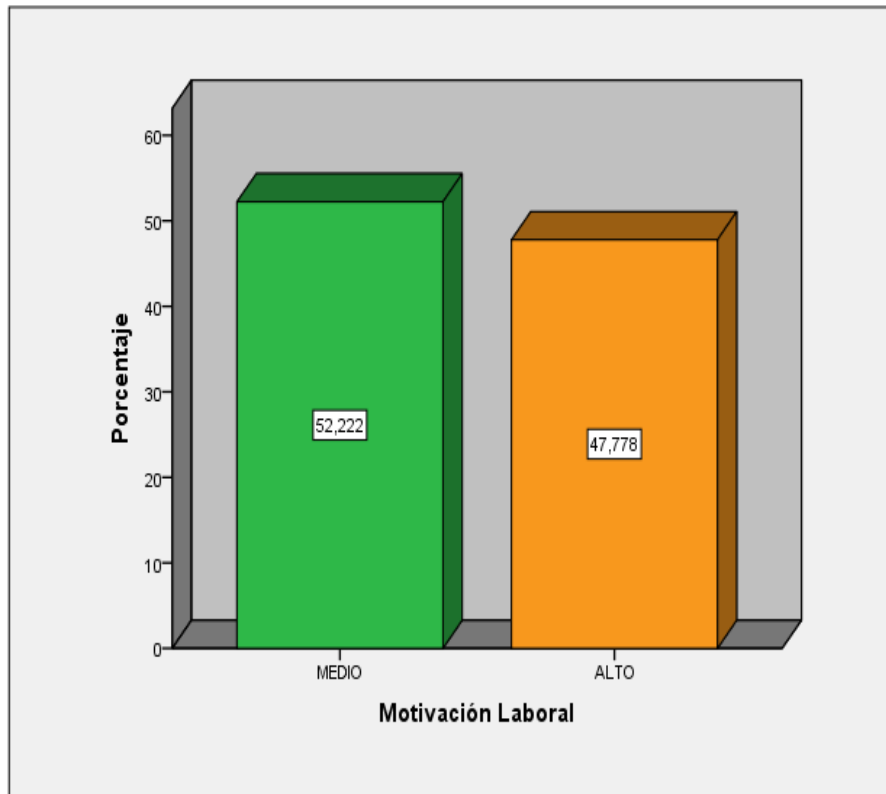


Figura 6. Niveles de la motivación laboral.

Interpretación:

En la tabla 13 y figura 6 se observa que la motivación laboral. El 52,2% ubican en el nivel medio. El 47,8% alcanzó un nivel alto, según los encuestados.

Tabla 14.

Niveles de la motivación intrínseca

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Medio	33	36,7
	Alto	57	63,3
	Total	90	100,0

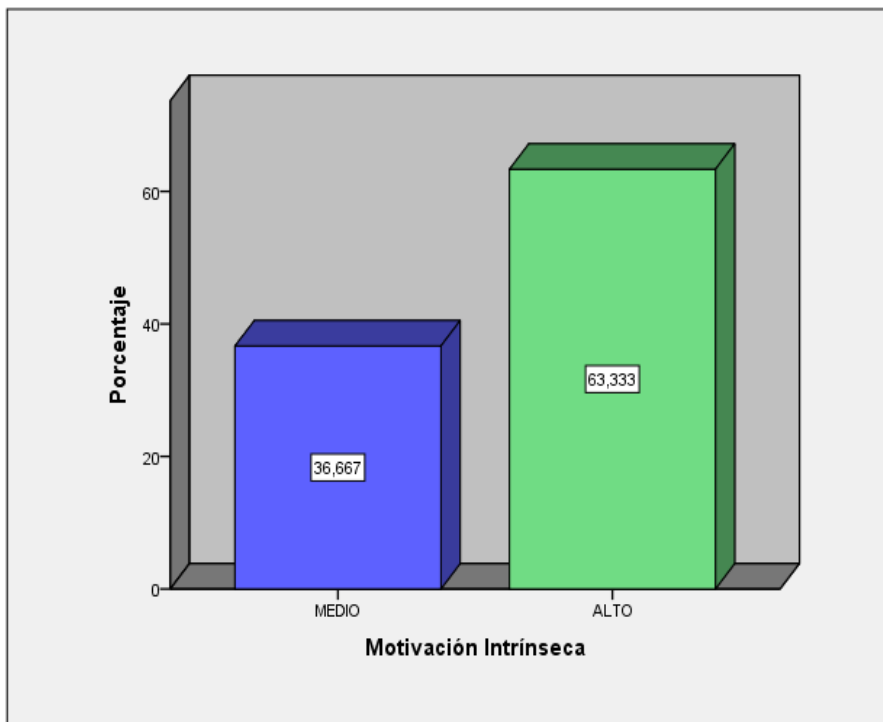


Figura 7. Niveles de la motivación intrínseca.

Interpretación:

En la tabla 14 y figura 7 se evidencia la dimensión motivación intrínseca. Hay 33 casos que equivalentes al 36,7% se encuentran en el nivel medio. En tanto 57 casos representan el 63,3% creen que se encuentra en el nivel alto. Por consiguiente, ningún caso considera en el nivel bajo.

Tabla 15.

Nivel de la motivación extrínseca

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo	5	5,6
	Medio	56	62,2
	Alto	29	32,2
	Total	90	100,0



Figura 8. Nivel de la motivación extrínseca.

Interpretación:

En la tabla 15 y figura 8 se observan la dimensión motivación extrínseca. Hay 5 casos que son equivalentes al 5,6% en el nivel bajo. En tanto 56 casos que se ubican en el 62,2% se encuentra en el nivel medio. Finalmente, 29 casos consideran se encuentra en el nivel alto.

3.2. Análisis inferencial.

Prueba de la hipótesis:

Hipótesis general

Hg: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la motivación laboral de los trabajadores en el Jurado Nacional de Elecciones (JNE) - Lima, 2017

Hipótesis Nula Ho = No existe correlación

Hipótesis Alterna H1 = Si existe correlación

Tabla 16.

Relación entre gestión del talento humano y motivación laboral

			Gestión del talento humano	Motivación laboral
Rho de Spearman	Gestión del talento Humano	Coeficiente de correlación	1,000	,457*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	90	90
	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	,457*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	90

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación:

Se obtuvo un coeficiente de correlación de $Rho = 0.457$, con un nivel de significancia $p = 0.000$ ($p < 0.05$), se puede afirmar que existe una correlación significativa entre la gestión del talento humano y la motivación laboral.

Hipótesis específica 1:

H1: Existe relación significativa entre La atracción de los recursos humanos y la motivación laboral de los trabajadores en el Jurado Nacional de Elecciones (JNE) - Lima, 2017.

Hipótesis Nula Ho = No existe correlación

Hipótesis Alterna H1 = Si existe correlación

Tabla 17.

Relación entre atracción de recursos humanos y motivación laboral

			Atracción de los RR.HH	Motivación Laboral
Rho de Spearman	Atracción de los RR.HH	Coefficiente de correlación	1,000	,314*
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	90	90
	Motivación Laboral	Coefficiente de correlación	,314*	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	90	90

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación:

Se obtuvo un coeficiente de correlación de $Rho = 0.314$, con un nivel de significancia $p = 0.003$ ($p < 0.05$), se puede afirmar que existe una correlación significativa la atracción de los recursos humanos y la motivación laboral.

Hipótesis específica 2:

H2: Existe relación significativa entre el Desarrollo de los Recursos Humanos y la motivación laboral de los de los trabajadores en el Jurado Nacional de Elecciones (JNE) - Lima, 2017.

Hipótesis Nula Ho = No existe correlación

Hipótesis Alterna H1 = Si existe correlación

Tabla 18.

Relación entre el desarrollo de recursos humanos y motivación laboral

			Desarrollo de RR.HH	Motivación laboral
Rho de Spearman	Desarrollo de RR.HH	Coefficiente de correlación	1,000	,536*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	90	90
	Motivación laboral	Coefficiente de correlación	,536*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	90

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación:

Se obtuvo un coeficiente de correlación de $Rho = 0.536$, con un nivel de significancia $p = 0.000$ ($p < 0.05$), se puede afirmar que existe una correlación significativa entre el desarrollo de recursos humanos y la motivación laboral.

Hipótesis específica 3:

H3: Existe relación significativa entre la Retención de los Recursos Humanos y la motivación laboral de los trabajadores en el Jurado Nacional de Elecciones (JNE) - Lima, 2017

Hipótesis Nula Ho = No existe correlación

Hipótesis Alterna H1 = Si existe correlación

Tabla 19.

Relación entre retención de recursos humanos y motivación laboral

			Retención de RR.HH	Motivación laboral
Rho de Spearman	Retención de RR.HH	Coefficiente de correlación	1,000	,542**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	90	90
	Motivación laboral	Coefficiente de correlación	,542**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	90	90

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Se obtuvo un coeficiente de correlación de $Rho = 0.542$, con un nivel de significancia $p = 0.001$ ($p < 0.05$), se puede afirmar que existe una correlación significativa la retención de recursos humanos y la motivación laboral.

IV. Discusión

Guerrero (2014) muestra los resultados muestran que el 72% maneja un modelo por competencias, 36% cuentan con especialistas y 48% aplican evaluación de desempeño. Estamos de acuerdo con lo expresado ya que notamos que el talento es un aspecto ha priorizar en una organización. Así también Castilla (2013) concluyó que existen organizaciones promueven que los trabajadores son el principal capital humano y ventaja competitiva y que los líderes deben canalizar el talento en los equipos de trabajo. Bajo esta premisa concordamos por lo dicho ya que existen evidencias en el terreno organizacional. En ese sentido Prieto (2013) concluyó que el talento es el constructo de mayor relevancia en las organizaciones y a través de estos se generarían mejores productos de alta calidad. Esta manifestación está acorde con la investigación ya que sienta las bases para una mayor profundización. Mejía y Jaramillo (2012) el talento humano es considerada con la plataforma en la que se sostiene el aumento de la productividad en la organización. Se concluyó que el manejo integral del talento humano bajo una orientación por competencias posibilitará mejores resultados en la organización. Estamos en concordancia con la afirmación ya que dicho sustento permitió comprender la incidencia que esta tiene en la organización. Mercado y Moreno (2013) concluyó que los trabajadores son elementos valiosos para la institución en consecuencia generaría un buen desempeño laboral. Alfaro, Leyton, Meza y Sáenz (2014) en su pesquisa explicó que la satisfacción laboral es uno de los constructos de mayor impacto al interior de las organizaciones, es así que a través de los factores motivacionales e higiénicos va a repercutir en el buen desempeño de los trabajadores. Asimismo cabe mencionar que está íntimamente ligada al clima organizacional, el puesto de trabajo y el tiempo de servicio prestado. Los resultados fueron que mediante el estadístico Levene de 0,453 y un nivel de significancia igual a 0,64 ($p > .05$), con lo que comprueba la igualdad varianza. Al realizar el análisis de varianzas ANOVA se encontró un nivel de significancia de 0,229 ($p > .05$), lo que prueba la igualdad de medias. Se concluyó que no existen diferencias significativas del nivel de satisfacción laboral medio de los trabajadores de tres municipios analizados. Marcillo (2014) el talento humano es un factor esencial para el desarrollo organizacional y de mejora en la productividad de la institución. Asimismo las competencias laborales son herramientas que posibilitan la mejora continua en la gestión organizacional. Concordamos por lo expresado por el autor ya que brinda suficientes bases para la investigación desarrollada.

Quispitupac y Mateo (2014) en su investigación analizó que las empresas realizan importantes inversiones en su capital humano a través de capacitaciones, reconocimientos, ascensos entre otros aspectos. De este modo el reto a cumplir de la gestión del talento es realizar un seguimiento a determinados indicadores para la medición del logro de un objetivo. Es importante conocer la fuente de datos es relevante para la toma de decisiones. Es en base a los indicadores que incide en el comportamiento del talento evaluado, ya que sus resultados serán evaluados integralmente y mejorar sus competencias. Se concluyó que las empresas cuentan con un factor que es vital en estos momentos de competitividad y excelencia en la organización. Delgado y Di Antonio (2013) los resultados fueron que el 83,34% desarrollan sus habilidades en el puesto laboral, un 66,7% se sienten motivados por el ambiente laboral. Se concluyó que el desempeño es un factor del esfuerzo tanto personales como del ambiente de trabajo. Alcántara (2012) considera que lo valioso de la organización se encuentra en los trabajadores como capital esencial para la buena marcha y desarrollo organizacional.

V. Conclusiones

Primero: Se concluyó que la gestión del talento humano es un factor vital para el desarrollo organizacional que busca establecer una presencia en la sociedad, se obtuvo un $\rho=0.457$ siendo $p=0,000$.

Segundo: Se concluyó que la atracción de los recursos humanos es seleccionar a aquellos que poseen competencias para el logro de los objetivos estratégicos según su estructura organizacional se obtuvo un $\rho=0,314$ siendo $p=0,003$.

Tercero: Se concluyó que el desarrollo de los recursos humanos en cuanto a la profesionalidad de actuación con niveles de competencia acordes a los estándares actuales de una organización como el JNE, se obtuvo un $\rho=0,536$ y $p=0,000$.

Cuarto: Se concluyó que la retención de recursos humanos, es para aquellos que demuestran su nivel de compromiso con la institución y que se evidencia a través de su valioso desempeño, se obtuvo un $\rho=0,542$ y $p=0,001$.

VI. Recomendaciones

Primero: Se recomienda a los directivos del JNE se realicen cursos de capacitación para el fortalecimiento de las competencias profesionales de los colaboradores de la institución electoral.

Segundo: Se recomienda a los directivos del JNE se establezca como metodología de acción la conformación de equipos de trabajo en coordinación con las áreas de desarrollo y compartan sus conocimientos y experiencias exitosas.

Tercera: Se recomienda a los directivos del JNE diseñar un manual de reglas y procedimientos, que viabilicen a través del área de personal contar con profesionales de calidad y que coadyuven al mejoramiento de los procedimientos estratégicos laborales.

Cuarta: Se recomienda a los directivos del JNE la retención del personal que evidencie un alto compromiso con los objetivos estratégicos e institucionales y con vocación de servicio a la sociedad.

Referencias

- Alcántara, A. (2012). *El talento humano y su influencia en el desarrollo organizacional de las microempresas del distrito de Grocio Prado*. Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Alfaro, R. Leyton, S., Meza, A., y Sáenz, I. (2012). *Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades*. Pontificia Universidad Católica Del Perú. (Tesis de maestría). Recuperada de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4593/ALFARO_LEYTON_MEZA_SAEENZ_SATISFACCION_LABORAL.pdf?sequence=1
- Alles, M. (2004). *Dirección estratégica de recursos humanos, gestión por competencias* (5ª ed.). Argentina: Granica S.A.
- Andrés, J. (2008). *Motivado por el deseo de satisfacer una necesidad* (1ª ed.) España: Ideas propias.
- Atehortúa, F., Bustamante, R. y Valencia, J. (2005). *Sistema de gestión integral: Una sola gestión, un solo equipo*. Colombia: Editorial Universidad de Antioquia, Colombia
- Baquero, R. y Limón, M. (2001). *Teoría del aprendizaje*. Buenos Aires, Argentina: Universidad Nacional de Quilmes.
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la Investigación*. Buenos Aires, Argentina: Albatros.
- Castillo, J. (2009). *La retención de empleados eficientes: importancia estratégica de la fidelización de los empleados*. Bogotá: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano* (3ª ed.) México, D.F.: Mac Graw-Hill.
- Cruz, E. (2011). *La gestión del talento humano mejora el desempeño del personal de la empresa Master Light Cía. Ltda.* Quito, Ecuador: UCE.
- Da Silva, M. (2015). *Motivación y desempeño laboral en la Municipalidad Metropolitana de Lima. 2015*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Delgado, M. (2010). *La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Dessler, G. (2004). *Administración de recursos humanos* (2ª ed.). México, D.F.: Pearson Educación.
- Dolan, S., y Raich, M. (2010). *La gestión de las personas y los recursos humanos en el siglo xxi: cambio de paradigmas, roles emergentes, amenazas y oportunidades*. España: Murcia.

- Fernández, E. G., Jiménez, M. P. y Martín, M. D. (2003). *Emoción y motivación. La adaptación humana* (vol. II). Madrid: Ramón Areces.
- Flores, M. Velásquez, N. Gómez, M. (2017). Incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la Alcaldía Las Sabanas municipio del departamento de Madriz en el primer semestre 2016. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. Recuperado de: <http://repositorio.unan.edu.ni/4298/1/17778.pdf>
- García, A. (2013). Análisis de la Gestión del Recurso Humano por Competencias y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y de servicios del Instituto Superior Pedagógico Ciudad de San Gabriel. (Tesis de maestría). Universidad Politécnica Estatal del Carchi Tulcán. Ecuador.
- Gherman, T., Iturbe, J. y Osorio, D. (2011). *La teoría motivacional de los dos factores: un caso de estudio el presente estudio cualitativo*. (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.
- Goñi, A. (1998). *Psicología de la educación socio personal* (2ª ed.). España: Fundamentos.
- Griela, G. (2002). *Bases cognitivas y conductuales de la motivación y emoción* (1ª ed.) España: Centro de estudios Ramón Areces, S.A.
- Griffin, (2011). *Psicología de la Motivación*. La Habana: Editorial Ciencias Médicas.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. D.F., México: Mc Graw-Hill.
- Ibáñez M. M (2011). *Gestión del Talento Humano en la empresa* (1ª ed.). Perú: San Marcos de Aníbal Jesús Paredes Galván
- Joaquín R. (2014). *Administración moderna de personal*. Lima, Perú: San Marcos.
- Kerlinger, F. (1983). *Investigación del Comportamiento. Técnicas y Metodología* (2ª ed.). México: Editorial Interamericana.
- La Torre, M. (2017). La gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral. (Tesis doctoral). Universidad de Valencia, Valencia - España. 2012. Recuperado de: <http://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/24582/latorre.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Lewin, K. (1999) .*La teoría del campo y el aprendizaje*. Argentina: Lyoc.
- Martín, C. (2011). *Gestión de recursos humanos y retención del capital humano estratégico: análisis de su impacto en los resultados de empresas innovadoras Españolas*. Universidad de Valladolid. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

- Martínez, L. (2013). *La gestión del talento humano mejora el desempeño del personal de la empresa Master Light Cía. Ltda.* Quito: Ecuador, Universidad Central del Ecuador.
- Maslow, A. (1991). *Motivación y Personalidad.* España: Díaz de Santo S.A.
- Mejía, A. y Jaramillo, M. (2011). *Formación del talento humano: factor estratégico para el desarrollo de la productividad y la competitividad sostenibles en las organizaciones.* Cali, Colombia: Universidad de San Buenaventura
- Mercado, L. y Moreno, M. (2013). *Caracterización del área de gestión del talento humano en la E.S.E.* Colombia: Universidad de Cartagena.
- Messick, G. (1989). *Validity.* En R. L. Linn (Ed.). *Educational Measurement.* Nueva York: Macmillan.
- Mondy, W. y Noe, R. (2005). *Administración de Recursos Humanos* (9ª ed). México: Pearson Educación.
- Núñez, A. (2012). *Confiabilidad estadística. Medidas de consistencia interna.* República Bolivariana de Venezuela, Venezuela: Ministerio del Poder Popular para la Defensa Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Nacional.
- Oltra, V. (2005). *Desarrollo del factor humano.* España: UOC.
- Palmero, F. y Martínez, F. (2008). *Motivación y emoción.* (19ª ed.) España: Mc Graw-Hill.
- Ponce, P. (2014). *La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en el ministerio de justicia, derechos humanos y cultos planta central-* Quito. 2014. (Tesis de maestría). Universidad Tecnológica Equinoccial, Quito- Ecuador. Recuperado de: http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/12797/1/59157_1.pdf
- Ponce, R. (1991). *Motivación laboral.* España: Mc Graw-Hill.
- Prieto, P. (2013). *Gestión del talento humano como estrategia para retención.* Recuperado de <https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/160/Gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano%20como%20estrategia%20para%20retenci%C3%B3n%20del%20personal.pdf?sequence=1>
- Quintero, T. (2013). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral del docente en Institutos de Educación Superior.* (Tesis de grado). Instituto Universitario de Tecnología de Maracaibo. Venezuela.
- Ruiz, R. (2007). *El Método Científico y Sus Etapas.* Madrid: Anaya.
- Serna, C. y Mojica, E. (2007). *Teoría de la motivación y práctica profesional.* La Habana: Ed. Pueblo y Educación.
- Urcola, J. (2008). *La motivación empieza en uno mismo* (2ª ed.). Madrid: Esic.

ANEXOS

ANEXO 1. Matriz de consistencia

Título: Gestión del talento humano y motivación laboral de los Trabajadores en el Jurado Nacional de Elecciones (JNE) Lima -2017

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Dimensiones	Metodología
P.G: ¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano con la motivación laboral de los Trabajadores en el Jurado Nacional de Elecciones (JNE) - Lima, 2017?	O.G: Determinar cómo se relaciona la gestión del talento humano con la motivación laboral de los Trabajadores en el Jurado Nacional de Elecciones (JNE) - Lima, 2017	H.G: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la motivación laboral de los Trabajadores en el Jurado Nacional de Elecciones (JNE) - Lima, 2017.	V₁ = Gestión del talento humano D.1: Atracción de recursos humanos D.2: Desarrollo de los Recursos Humanos D.3. Retención de los Recursos Humanos V₂ = Motivación laboral D.1: Motivación intrínseca D.2: Motivación extrínseca	Tipo: Aplicada Nivel: Descriptivo, correlacional Diseño: Básico no experimental Enfoque: Cuantitativo Corte: Transversal Método: Hipotético-Deductivo Prueba estadística Se buscará demostrar si existe o no relación entre las variables propuestas. M = 90 colaboradores del JNE r = Relación Prueba estadística Debido a que el desarrollo de ambas variables será efectuado por medio de cuestionarios aplicados a los pobladores, la prueba estadística a aplicar será la prueba de correlación de: “Rho de Spearman”.
Problemas específicas	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		
P.E.1: ¿Cómo se relaciona la atracción de los recursos humanos con la motivación laboral de los Trabajadores en el Jurado Nacional de Elecciones (JNE) - Lima, 2017?	O.E.1: Determinar cómo se relaciona la atracción los recursos humanos y la motivación laboral de los Trabajadores en el Jurado Nacional de Elecciones (JNE) - Lima, 2017	H.E.1: Existe relación significativa entre La atracción de los recursos humanos y la motivación laboral de los Trabajadores en el Jurado Nacional de Elecciones (JNE) - Lima, 2017.		
P.E.2. ¿Cómo se relaciona el Desarrollo de los Recursos Humanos y la motivación laboral de los Trabajadores en el Jurado Nacional de Elecciones (JNE) - Lima, 2017?	O.E.2: Determinar cómo se relaciona el Desarrollo de los Recursos Humanos y la motivación laboral de los Trabajadores en el Jurado Nacional de Elecciones (JNE) - Lima, 2017	H.E.2: Existe relación significativa entre el Desarrollo de los Recursos Humanos y la motivación laboral de los de los Trabajadores en el Jurado Nacional de Elecciones (JNE) - Lima, 2017.		

P.E.3. ¿Cómo se relaciona la Retención de los Recursos Humanos y la motivación laboral de los Trabajadores en el Jurado Nacional de Elecciones (JNE) - Lima, 2017?	O.E.3: Determinar cómo se relaciona la Retención de los Recursos Humanos y la motivación laboral de los Trabajadores en el Jurado Nacional de Elecciones (JNE) - Lima, 2017	H.E.3: Existe relación significativa entre la Retención de los Recursos Humanos y la motivación laboral de los Trabajadores en el Jurado Nacional de Elecciones (JNE) - Lima, 2017		
---	--	---	--	--

ANEXO 2: INSTRUMENTOS

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Instrucciones:

Estimado participante en las siguientes proposiciones marque con una X en el valor del casillero que según su percepción corresponda.

Calificación

		Nunca	A Veces	Siempre
		1	2	3
N°	Dimensión 1: Atracción de recursos humanos	1	2	3
1	¿Considera usted que el Jurado Nacional de Elecciones (JNE) - Lima, planifica eficientemente la convocatoria para la contratación del personal?			
2	¿Considera usted que el Jurado Nacional de Elecciones (JNE) - Lima, diseña estrategias adecuadas para satisfacer las necesidades de su personal?			
3	¿Las funciones que realiza en el Jurado Nacional de Elecciones (JNE) - Lima, son debidamente planificadas de acuerdo a las necesidades del área?			
4	¿El Jurado Nacional de Elecciones (JNE) - Lima, mantiene actualizado el Manual de Organizaciones y Funciones (MOF)?			
5	¿Las convocatorias que realiza el Jurado Nacional de Elecciones (JNE) - Lima, son por concurso público?			
6	¿El perfil laboral requerido en las convocatorias que realiza el Jurado Nacional de Elecciones (JNE) - Lima, está de acorde con las necesidades del área?			
7	¿Considera usted que las técnicas o medios de reclutamiento de personal (página institucional, avisos en diarios, redes de contactos, etc.) son eficaces?			
8	¿En la convocatoria que realiza el Jurado Nacional de Elecciones (JNE) - Lima, es necesario que el currículo vitae esté actualizado y documentado?			
9	¿Su jefe directo se preocupa por el mejoramiento, competencia y búsqueda de una mayor productividad motivando a la administración a incrementar los gastos en capacitación?			
10	¿Considera usted que las evaluaciones que se realizan al ingresar a laborar al Jurado Nacional de Elecciones (JNE) - Lima, son las más adecuadas?			
11	¿En cada convocatoria se informa sobre los resultados obtenidos del proceso de selección en la página institucional?			
12	¿En el Jurado Nacional de Elecciones (JNE) - Lima, se da inducción sobre la misión, visión, objetivos y valores de la institución?			
Dimensión 2: Desarrollo de los recursos humanos		1	2	3
13	¿En la el Jurado Nacional de Elecciones (JNE) - Lima, se estudian las necesidades de capacitación de acuerdo a cada nivel profesional?			
14	¿Las capacitaciones que se realiza el Jurado Nacional de Elecciones (JNE) - Lima, se realizan de acuerdo a las necesidades de las labores que desempeña?			
15	¿Considera usted que en las capacitaciones dan solución a las dudas o problemas que se suscitan dentro del Jurado Nacional de Elecciones (JNE)- Lima?			
16	¿La institución invierte en capacitaciones externas como: diplomados, maestrías y doctorados de acuerdo a sus funciones?			
17	¿En el Jurado Nacional de Elecciones (JNE) - Lima, se evalúa constantemente el desempeño laboral de acuerdo a sus funciones?			
18	¿Considera usted importante contratar consultoras externas para evaluar del desempeño laboral de los trabajadores del Jurado Nacional de Elecciones (JNE) - Lima?			
19	¿Considera indispensable tener conocimiento pleno de las funciones y tareas que está a cargo?			
20	¿Cree usted que la evaluación de desempeño laboral busca fomentar la mejora continua de la organización?			

21	¿Su institución facilita herramientas necesarias para la planificación profesional de los trabajadores?			
22	¿Considera usted que su jefe motiva a los trabajadores para mejorar su desempeño laboral?			
23	¿ El Jurado Nacional de Elecciones (JNE) - Lima, establece instancias de comunicación y retroalimentación entre Jefe y trabajador?			
24	¿Considera usted que el Jurado Nacional de Elecciones (JNE) - Lima, plantea instrumentos que determinen mejores incentivos salariales de acuerdo a su desempeño?			
Dimensión 3: Retención de los recursos humanos		1	2	3
25	¿El Jurado Nacional de Elecciones (JNE) - Lima, tiene mecanismos alternos para compensar las horas extras del trabajador?			
26	¿Considera usted que el salario que percibe en su institución va de acuerdo con las funciones que realiza?			
27	¿Considera usted que debe darse una compensación económica de acuerdo a la productividad del trabajador?			
28	Considera usted que una buena compensación aumentaría el desempeño laboral?			
29	¿Se encuentra satisfecho (a) con los beneficios que recibe como trabajador (a) del Jurado Nacional de Elecciones (JNE)- Lima?			
30	¿Percibe algún beneficio fuera de su remuneración mensual?			
31	¿Considera usted que su institución con relación a otras entidades da buenos beneficios?			
32	¿Considera usted que entregar bonos y otros incentivos contribuyen para motivarlo a desempeñar mejor sus funciones?			

Muchas gracias por su participación

CUESTIONARIO SOBRE MOTIVACIÓN LABORAL

Instrucciones:

Estimado participante en las siguientes proposiciones marque con una X en el valor del casillero que según su percepción corresponda.

Calificación:

Nunca	A Veces	Siempre
1	2	3

Nº	Dimension 1: Motivación intrínseca	1	2	3
1	¿Usted es autónomo en las decisiones que pueda asumir dentro de su centro de trabajo?			
2	¿Tiene reparos en manifestar sus opiniones ante sus compañeros y compañeras de trabajo?			
3	¿Se siente feliz cuando da su opinión y es reconocido?			
4	¿Está motivado usted intrínsecamente por mí mismo en su trabajo que realiza?			
5	¿Usted cree que está capacitado para realiza eficientemente todos los trabajos que le asigna su institución?			
6	¿Usted se siente satisfecho con la ejecución de los trabajos que realiza y con las metas alcanzadas?			
7	¿Siente usted un alto nivel de confianza al realizar los trabajos individuales y en equipo en su centro laboral?			
8	¿El logro de sus metas individuales le da un nivel de confianza en su desarrollo laboral?			
9	¿Propone usted algunas iniciativas para resolver problemas de trabajo dentro del Jurado Nacional de Elecciones (JNE) - Lima?			
10	¿Son acogidas con agrado las iniciativas que usted propone para el logro de objetivos y metas institucionales?			
11	¿Aprende de sus errores para mejorar en el futuro?			
12	¿Considera usted que su responsabilidad está de acuerdo a sus capacidades?			
13	¿Actúa con responsabilidad ante cualquier función que le asignan?			
14	¿Yo sé que aunque me esfuerce, no realizo bien mi trabajo?			
15	¿Le gusta pasar desapercibido o desapercibida en las reuniones laborales?			
16	¿En los trabajos o discusiones en grupo normalmente, estoy callado o callada o hablo de otras cosas?			
Dimension 2: Motivación extrínseca		1	2	3
17	¿Le interesan las aprobaciones de sus compañeros cuando realiza un trabajo?			
18	¿Evita el rechazo de sus compañeros por eso trabaja bien?			
19	¿Logra usted premios y recompensas en su trabajo?			
20	¿Recibe usted su salario, aguinaldo y remuneraciones de acuerdo a ley?			
21	¿Está satisfecho con la remuneración que usted recibe ¿mensualmente			
22	¿Evita las sanciones de sus jefes?			
23	¿Cuándo no cumple con sus funciones es sancionado?			
24	¿En su trabajo lo estimulan para desarrollarse profesionalmente?			
25	¿Está motivado cuando premian su meta alcanzada?			
26	¿Se siente bien cuando reconocen su dedicación y esfuerzo en su trabajo?			
27	Sus jefes reconocen su éxito profesional			
28	Compite usted con sus compañeros en el centro de trabajo			

Muchas gracias por su participación

ANEXO 3: Análisis de confiabilidad

VARIABLE: GESTION DEL TALENTO HUMANO

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Válidos	30	100,0
Casos Excluidos ^a	0	,0
Total	30	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,940	32

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
item1	78,80	92,924	,000	,941
item2	78,80	92,924	,000	,941
item3	79,47	88,533	,461	,939
item4	79,07	85,926	,697	,937
item5	79,17	88,971	,402	,940
item6	79,53	89,361	,292	,941
item7	78,97	88,723	,568	,938
item8	78,80	92,924	,000	,941
item9	78,80	92,924	,000	,941
item10	79,47	88,533	,461	,939
item11	79,07	85,926	,697	,937
item12	79,17	88,971	,402	,940
item13	79,53	89,361	,292	,941
item14	78,97	88,723	,568	,938
item15	79,47	81,775	,828	,935
item16	79,33	85,471	,675	,937
item17	79,23	88,461	,444	,939
item18	79,63	86,654	,606	,938
item19	79,13	86,671	,675	,937
item20	79,20	87,890	,512	,939

item21	79,27	82,547	,874	,934
item22	79,47	81,775	,828	,935
item23	79,33	85,471	,675	,937
item24	79,23	88,461	,444	,939
item25	79,63	86,654	,606	,938
item26	79,13	86,671	,675	,937
item27	79,20	87,890	,512	,939
item28	79,27	82,547	,874	,934
item29	79,47	81,775	,828	,935
item30	79,33	85,471	,675	,937
item31	79,23	88,461	,444	,939
item32	79,63	86,654	,606	,938

Estadísticos de la escala

Media	Varianza	Desviación típica	N de elementos
81,80	92,924	9,640	32

VARIABLE MOTIVACION LABORAL

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Válidos	30	100,0
Casos Excluidos ^a	0	,0
Total	30	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,966	28

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
item33	66,67	122,989	,692	,965
item34	66,73	124,478	,526	,966
item35	66,80	117,545	,927	,963
item36	67,00	117,103	,842	,963
item37	66,87	121,430	,700	,965
item38	66,77	124,668	,502	,966
item39	67,17	122,764	,640	,965
item40	66,67	122,989	,692	,965
item41	66,73	124,478	,526	,966
item42	66,80	117,545	,927	,963
item43	67,00	117,103	,842	,963
item44	66,87	121,430	,700	,965
item45	66,77	124,668	,502	,966
item46	67,17	122,764	,640	,965
item47	66,67	122,989	,692	,965
item48	66,73	124,478	,526	,966
item49	66,80	117,545	,927	,963
item50	67,00	117,103	,842	,963
item51	66,87	121,430	,700	,965
item52	66,77	124,668	,502	,966
item53	67,17	122,764	,640	,965
item54	67,00	117,103	,842	,963
item55	66,87	121,430	,700	,965
item56	66,77	124,668	,502	,966
item57	67,17	122,764	,640	,965
item58	66,67	122,989	,692	,965
item59	66,73	124,478	,526	,966
item60	66,80	117,545	,927	,963

Estadísticos de la escala

Media	Varianza	Desviación típica	N de elementos
69,33	130,575	11,427	28

ANEXO 4: BASE DE DATOS: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Código																																							
	ATRACCIÓN DE RECURSOS HUMANOS														DESARROLLO DE LOS RR.HH.														RETENCIÓN DE LOS RR.HH.									ST1	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	S1	Niv_D1	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	S2	Niv_D2	25	26	27	28	29	30	31	32	S3		Niv_D3
1	2	1	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	26		2	2	2	1	3	1	3	3	2	3	2	1	25	2	1	1	3	3	2	1	3	3	17		2
2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	32		2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	31	3	3	3	2	2	3	1	3	2	19	3	82
3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	32		2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	32	3	2	3	3	2	3	3	2	3	21	3	85
4	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	28		2	2	2	2	2	1	3	3	2	2	2	2	25	2	3	2	3	2	3	1	3	3	20	3	73
5	3	1	2	3	3	3	3	3	1	2	3	3	30		1	2	1	1	2	3	3	3	1	1	2	1	21	2	3	1	2	3	2	2	2	2	17	2	68
6	2	3	2	1	3	3	2	3	2	2	3	2	28		1	3	2	1	1	3	3	3	2	2	2	1	24	2	2	2	3	3	2	2	2	2	18	2	70
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36		3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	32	3	2	2	3	3	2	2	2	3	19	3	87
8	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	32		3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	35	3	3	3	3	3	3	1	2	2	20	3	87
9	2	2	1	2	3	2	2	3	2	2	3	3	27		2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	24	2	2	1	3	2	2	1	2	3	16	2	67
10	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	31		1	3	3	2	2	1	3	3	2	3	3	2	28	2	2	3	3	3	3	1	2	3	20	3	79
11	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	3	1	18		1	1	2	2	2	1	1	2	3	2	2	3	22	2	3	2	2	1	3	1	1	1	14	2	54
12	2	1	2	1	3	3	2	3	3	2	2	3	27		2	1	2	1	1	2	3	3	3	3	2	2	25	2	2	2	3	2	3	1	2	1	16	2	68
13	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	31	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	25	2	3	2	2	3	2	1	2	2	17	2	73
14	1	1	1	2	2	2	1	3	2	1	3	3	22	2	2	2	2	1	1	3	2	2	2	1	1	1	20	1	2	1	3	3	2	1	1	3	16	2	58
15	2	2	3	2	2	3	1	3	2	2	3	2	27	2	2	3	2	1	2	2	3	3	2	2	2	1	25	2	3	1	3	3	2	2	1	2	17	2	69
16	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	1	1	26	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	1	1	28	2	3	1	3	3	2	1	2	3	18	2	72
17	2	1	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	28	2	3	3	3	1	3	1	3	3	2	2	3	2	29	2	3	2	3	3	2	3	2	3	21	3	78
18	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	31	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	34	3	2	3	3	3	2	1	2	3	19	3	84
19	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	24	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24	2	2	2	3	3	1	2	1	3	17	2	65
20	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	35	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	32	3	3	3	3	3	3	1	3	3	22	3	89
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	34	3	2	2	3	3	2	1	2	3	18	2	88	
22	2	2	3	2	3	3	1	3	2	2	3	3	29	3	3	3	2	1	3	2	3	3	3	3	2	1	29	3	3	1	3	3	2	1	2	3	18	2	76
23	2	2	2	1	3	1	1	3	2	2	3	1	23	2	1	3	2	3	1	3	2	2	1	2	2	1	23	2	2	2	3	3	1	1	1	2	15	2	61
24	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	25	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24	2	2	3	2	3	2	2	2	2	18	2	67
25	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	30	3	2	2	2	2	3	1	3	3	2	3	3	2	28	2	1	3	3	3	2	1	2	3	18	2	76
26	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	30	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	27	2	3	2	3	3	2	1	2	3	19	3	76	

27	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	30	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	1	28	2	3	3	3	3	2	3	3	23	3	81		
28	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	30	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	28	2	3	2	2	3	2	2	2	3	19	3	77	
29	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	33	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	32	3	2	3	3	3	3	1	2	3	20	3	85	
30	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	27	2	2	3	2	1	3	3	3	3	2	1	2	2	27	2	2	3	3	3	2	1	3	3	20	3	74
31	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	27	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	25	2	1	2	3	3	3	1	2	3	18	2	70
32	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	34	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	93
33	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	32	3	3	3	3	1	3	2	3	3	2	3	3	3	32	3	3	2	3	2	2	1	2	2	17	2	81
34	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	28	2	2	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2	1	24	2	3	3	3	3	2	1	2	3	20	3	72	
35	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	33	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	1	29	3	3	1	3	3	2	1	2	3	18	2	80	
36	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	34	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	32	3	3	3	3	3	2	1	1	2	18	2	84
37	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	34	3	3	3	2	1	3	2	3	3	2	2	3	1	28	2	2	1	3	2	2	1	2	3	16	2	78
38	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	30	3	2	2	2	1	2	2	3	3	2	3	2	2	26	2	2	2	2	3	2	1	1	3	16	2	72	
39	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	25	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	22	2	2	1	3	3	2	3	2	3	19	3	66	
40	2	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	2	31	3	2	2	3	1	3	3	3	3	3	3	2	2	30	3	2	2	3	2	2	1	2	3	17	2	78	
41	2	2	2	1	2	2	3	3	3	2	3	3	28	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	1	30	3	1	1	3	3	1	1	3	3	16	2	74	
42	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	1	29	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	26	2	3	2	3	3	3	1	3	3	21	3	76	
43	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	30	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	27	2	3	2	3	3	3	1	2	3	20	3	77	
44	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	31	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	1	28	2	3	2	3	3	2	3	3	3	22	3	81	
45	2	2	3	3	3	3	2	3	1	3	3	1	29	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	2	2	1	29	2	3	1	3	3	3	3	1	3	20	3	78	
46	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	29	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	1	26	2	3	1	3	3	2	2	3	3	20	3	75	
47	1	1	2	1	1	2	1	3	1	1	3	2	19	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	17	1	3	2	3	3	2	1	1	2	17	2	53	
48	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	24	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	26	2	3	2	3	3	2	2	3	3	21	3	71	
49	2	2	2	1	3	2	3	2	1	2	3	3	26	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	1	2	3	26	2	2	3	1	1	2	2	1	3	15	2	67	
50	2	3	2	1	3	2	3	3	3	2	3	3	30	3	3	3	2	1	2	1	3	3	2	2	1	2	25	2	1	3	1	1	3	1	3	1	14	2	69	
51	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	34	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	30	3	3	1	3	3	2	3	3	3	21	3	85	
52	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	34	3	2	3	3	2	2	1	3	3	2	3	3	2	29	3	3	2	2	3	3	1	2	3	19	3	82	
53	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	34	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	33	3	3	3	2	2	1	1	2	2	16	2	83	
54	2	2	1	1	3	2	3	3	2	2	3	2	26	2	2	3	3	1	2	3	3	3	3	3	2	2	30	3	3	3	3	3	2	1	1	3	19	3	75	
55	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	32	3	3	2	3	3	3	3	3	3	23	3	86	
56	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	31	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	30	3	2	3	3	3	2	2	3	2	20	3	81	
57	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	31	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	27	2	3	2	3	3	2	2	2	3	20	3	78	
58	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	32	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	32	3	2	3	3	2	3	3	2	3	21	3	85	

59	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	28	2	2	2	2	2	1	3	3	2	2	2	2	25	2	3	2	3	2	3	1	3	3	20	3	73	
60	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	3	1	18	1	1	1	2	2	1	1	2	3	2	2	3	22	2	3	2	2	1	3	1	1	1	14	2	54	
61	2	1	2	1	3	3	2	3	3	2	2	3	27	2	2	1	2	1	1	2	3	3	3	3	2	2	25	2	2	2	3	2	3	1	2	1	16	2	68
62	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	28	2	2	2	2	2	1	3	3	2	2	2	2	25	2	3	2	3	2	3	1	3	3	20	3	73	
63	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	35	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	32	3	3	3	3	3	3	1	3	3	22	3	89	
64	2	1	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	26	2	2	2	2	1	3	1	3	3	2	3	2	1	25	2	1	1	3	3	2	1	3	3	17	2	68
65	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	28	2	2	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2	1	24	2	3	3	3	3	2	1	2	3	20	3	72
66	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	33	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	1	29	3	3	1	3	3	2	1	2	3	18	2	80
67	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	28	2	2	2	2	2	1	3	3	2	2	2	2	25	2	3	2	3	2	3	1	3	3	20	3	73	
68	3	1	2	3	3	3	3	3	1	2	3	3	30	3	1	2	1	1	2	3	3	3	1	1	2	1	21	2	3	1	2	3	2	2	2	2	17	2	68
69	2	1	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	28	2	3	3	3	1	3	1	3	3	2	2	3	2	29	2	3	2	3	3	2	3	2	3	21	3	78
70	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	31	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	34	3	2	3	3	3	2	1	2	3	19	3	84	
71	3	1	2	3	3	3	3	3	1	2	3	3	30	3	1	2	1	1	2	3	3	3	1	1	2	1	21	2	3	1	2	3	2	2	2	2	17	2	68
72	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	3	1	18	1	1	1	2	2	2	1	1	2	3	2	2	3	22	2	3	2	2	1	3	1	1	1	14	2	54
73	2	2	3	2	2	3	1	3	2	2	3	2	27	2	2	3	2	1	2	2	3	3	2	2	2	1	25	2	3	1	3	3	2	2	1	2	17	2	69
74	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	31	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	34	3	2	3	3	3	2	1	2	3	19	3	84	
75	2	2	3	2	3	3	1	3	2	2	3	3	29	3	3	3	2	1	3	2	3	3	3	3	2	1	29	3	3	1	3	3	2	1	2	3	18	2	76
76	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	30	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	27	2	3	2	3	3	2	1	2	3	19	3	76	
77	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	33	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	32	3	2	3	3	3	3	1	2	3	20	3	85	
78	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	25	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	22	2	2	1	3	3	2	3	2	3	19	3	66
79	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	30	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	27	2	3	2	3	3	3	1	2	3	20	3	77
80	2	2	2	1	3	2	3	2	1	2	3	3	26	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	1	2	3	26	2	2	3	1	1	2	2	1	3	15	2	67
81	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	34	3	2	3	3	2	2	1	3	3	2	3	3	2	29	2	3	2	2	3	3	1	2	3	19	3	82
82	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	31	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	30	3	2	3	3	3	2	2	3	2	20	3	81	
83	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	35	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	32	3	3	3	3	3	3	1	3	3	22	3	89	
84	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	32	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	31	3	3	3	2	2	3	1	3	2	19	3	82	
85	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	28	2	2	2	2	2	1	3	3	2	2	2	2	25	2	3	2	3	2	3	1	3	3	20	3	73	
86	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	32	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	35	3	3	3	3	3	3	1	2	2	20	3	87	
87	2	1	2	1	3	3	2	3	3	2	2	3	27	2	2	1	2	1	1	2	3	3	3	3	2	2	25	2	2	2	3	2	3	1	2	1	16	2	68
88	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	31	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	34	3	2	3	3	3	2	1	2	3	19	3	84	
89	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	34	3	2	2	3	3	2	1	2	3	18	2	88	
90	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	30	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	1	28	2	3	3	3	3	3	2	3	3	23	3	81

BASE DE DATOS: MOTIVACIÓN LABORAL

MOTIVACIÓN INTRÍNSECA																		MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA														STV2
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	S4	Niv_D4	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	S5	Niv_D5	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	1	1	1	40	3	3	3	3	3	1	1	1	2	2	3	3	1	26	2	66
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	2	1	42	3	2	1	2	3	3	3	2	3	3	3	3	1	29	3	71
2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	38	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35	3	73
1	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	1	1	2	37	2	3	1	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	30	3	67
2	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	1	1	38	3	2	2	1	1	1	3	1	1	3	3	2	1	21	2	59
1	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	1	2	2	38	3	3	3	2	3	1	3	3	1	3	2	2	1	27	2	65
2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	1	2	1	37	2	2	1	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	27	2	64
2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	1	40	3	2	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	31	3	71
1	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	1	1	1	34	2	2	3	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	25	2	59
2	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	1	1	38	3	2	1	2	1	2	3	3	3	3	3	3	2	28	2	66
2	1	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	1	1	2	35	2	3	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	19	1	54
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	42	3	3	1	1	3	3	3	2	2	3	3	2	2	28	2	70
2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	1	1	1	34	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	3	2	2	21	2	55
2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	1	2	1	39	3	2	1	2	3	2	3	2	2	3	3	2	1	26	2	65
1	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	1	2	1	33	2	2	1	2	3	1	2	2	2	2	2	1	2	22	2	55
1	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	2	1	38	3	2	1	2	3	1	2	3	2	2	2	1	1	22	2	60
1	2	3	3	3	3	3	3	2	1	3	1	3	1	2	1	35	2	2	1	1	3	1	3	3	2	3	3	1	1	24	2	59
2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	31	3	76
2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	3	1	3	1	2	1	31	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	24	2	55
2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	40	3	1	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	30	3	70
2	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	1	1	38	3	3	2	1	3	2	3	2	3	3	3	3	1	29	3	67
2	1	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	1	38	3	3	1	1	3	1	3	1	2	2	3	2	1	23	2	61
2	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	33	2	2	3	2	2	3	1	2	2	3	2	2	1	25	2	58
3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	34	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	28	2	62
2	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	1	1	38	3	1	1	1	1	1	3	1	1	2	3	2	1	18	1	56
2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	1	2	2	40	3	3	3	2	1	2	3	1	2	3	3	3	2	28	2	68
2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	1	2	2	40	3	2	1	2	3	3	3	3	2	3	3	2	1	28	2	68
2	1	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	1	2	35	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	3	2	2	25	2	60

2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	1	2	40	3	3	2	3	3	3	3	1	2	3	3	3	2	31	3	71
2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	1	2	2	39	3	3	3	1	3	3	3	1	2	3	3	1	2	28	2	67
1	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	38	3	3	2	2	3	2	3	1	2	2	3	2	2	27	2	65
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	3	84
3	1	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	1	2	1	39	3	2	1	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	24	2	63
2	1	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	1	1	1	36	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	32	3	68
2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	1	1	2	40	3	3	1	1	1	3	3	1	2	3	3	3	1	25	2	65
1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	1	1	1	35	2	1	1	1	1	2	3	2	2	3	3	2	2	23	2	58
3	1	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	1	1	1	36	2	2	1	1	3	2	3	1	2	2	2	2	1	22	2	58
1	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	1	2	2	38	3	2	2	1	2	2	3	2	2	3	3	2	1	25	2	63
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	31	2	2	2	2	3	1	3	2	2	2	2	2	2	25	2	56
3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	1	2	1	40	3	2	1	2	3	2	3	2	2	3	3	2	1	26	2	66
3	1	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	1	1	38	3	3	2	1	3	1	3	1	2	3	3	2	2	26	2	64
2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	37	2	2	3	2	1	2	3	3	2	1	3	3	1	26	2	63
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	43	3	2	1	1	3	3	3	2	2	3	3	3	1	27	2	70
2	1	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	1	2	1	37	2	3	1	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	30	3	67
1	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	1	2	38	3	3	3	1	3	1	3	2	1	1	3	2	1	24	2	62
1	2	3	3	3	2	2	3	3	1	3	3	3	1	1	1	35	2	3	3	1	3	1	3	3	2	3	3	2	1	28	2	63
2	1	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	1	2	38	3	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	18	1	56
3	1	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	1	1	38	3	3	1	1	3	2	3	1	2	2	3	2	2	25	2	63
2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	32	2	2	2	3	1	3	3	3	3	2	2	3	3	30	3	62
3	1	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	1	1	1	38	3	3	2	1	2	3	3	2	2	1	3	3	1	26	2	64
1	3	3	2	3	3	3	3	1	2	3	3	3	1	2	2	38	3	3	3	1	3	1	3	3	2	2	3	2	3	29	3	67
2	1	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	41	3	2	1	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	26	2	67
3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	1	1	39	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	30	3	69
3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	1	2	1	38	3	2	1	2	1	3	3	3	3	1	3	3	2	27	2	65
2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	1	1	38	3	2	1	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	28	2	66
2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	1	1	1	37	2	3	2	2	2	2	3	1	2	3	3	3	1	27	2	64
2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	1	1	1	36	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	27	2	63
2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	38	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35	3	73
1	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	1	1	2	37	2	3	1	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	30	3	67
2	1	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	1	1	2	35	2	3	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	19	1	54

2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	42	3	3	1	1	3	3	3	2	2	3	3	2	2	28	2	70		
1	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	1	1	2	37	2	3	1	2	3	2	3	2	3	3	3	2	30	3	67		
2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	40	3	1	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	30	3	70		
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	1	1	1	40	3	3	3	3	1	1	1	2	2	3	3	1	26	2	66	
2	1	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	1	1	1	36	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	32	3	68	
2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	1	1	2	40	3	3	1	1	1	3	3	1	2	3	3	3	1	25	2	65	
1	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	1	1	2	37	2	3	1	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	30	3	67	
2	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	1	1	38	3	2	2	1	1	1	3	1	1	3	3	2	1	21	2	59	
1	2	3	3	3	3	3	3	2	1	3	1	3	1	2	1	35	2	2	1	1	3	1	3	3	2	3	3	1	1	24	2	59	
2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	31	3	76	
2	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	1	1	38	3	2	2	1	1	1	3	1	1	3	3	2	1	21	2	59	
2	1	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	1	1	2	35	2	3	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	19	1	54	
1	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	1	2	1	33	2	2	1	2	3	1	2	2	2	2	2	1	2	22	2	55
2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	31	3	76	
2	1	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	1	38	3	3	1	1	3	1	3	1	2	2	3	2	1	23	2	61	
2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	1	2	2	40	3	3	3	2	1	2	3	1	2	3	3	3	2	28	2	68	
2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	1	2	40	3	3	2	3	3	3	3	1	2	3	3	3	2	31	3	71	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	31	2	2	2	3	1	3	2	2	2	2	2	2	25	2	56	
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	43	3	2	1	1	3	3	3	2	2	3	3	3	1	27	2	70	
2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	32	2	2	2	3	1	3	3	3	3	2	2	3	3	30	3	62	
2	1	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	41	3	2	1	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	26	2	67	
2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	1	1	1	37	2	3	2	2	2	2	3	1	2	3	3	3	1	27	2	64	
2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	40	3	1	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	30	3	70	
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	2	1	42	3	2	1	2	3	3	3	2	3	3	3	3	1	29	2	71	
1	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	1	1	2	37	2	3	1	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	30	3	67	
2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	1	40	3	2	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	31	3	71	
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	42	3	3	1	1	3	3	3	2	2	3	3	2	2	28	2	70	
2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	31	3	76	
2	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	1	1	38	3	3	2	1	3	2	3	2	3	3	3	3	1	29	3	67	
2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	1	2	2	40	3	2	1	2	3	3	3	3	2	3	3	2	1	28	2	68	

ANEXO 5: Validación del instrumento

17	¿Le interesan las aprobaciones de sus compañeros cuando realiza un trabajo?	✓		✓		✓	
18	¿Evita el rechazo de sus compañeros por eso trabaja bien?	✓		✓		✓	
19	¿Logra usted premios y recompensas en su trabajo?	✓		✓		✓	
20	¿Recibe usted su salario, aguinaldo y remuneraciones de acuerdo a ley?	✓		✓		✓	
21	¿Está satisfecho con la remuneración que usted recibe ¿mensualmente?	✓		✓		✓	
22	¿Evita las sanciones de sus jefes?	✓		✓		✓	
23	¿Cuándo no cumple con sus funciones es sancionado?	✓		✓		✓	
24	¿En su trabajo lo estimulan para desarrollarse profesionalmente?	✓		✓		✓	
25	¿Está motivado cuando premian su meta alcanzada?	✓		✓		✓	
26	¿Se siente bien cuando reconocen su dedicación y esfuerzo en su trabajo?	✓		✓		✓	
27	Sus jefes reconocen su éxito profesional	✓		✓		✓	
28	Compite usted con sus compañeros en el centro de trabajo	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [✓] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Ponce Yactayo Dora DNI: 09747014

Grado y Especialidad del validador: DIC. ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN - ESTADÍSTICA

¹ pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

San Juan de Lurigancho 10 de junio del 2017


 Dra. Dora Ponce Yactayo
 CPP: 0109747014

29	¿Se encuentra satisfecho (a) con los beneficios que recibe como trabajador (a) del Jurado Nacional de Elecciones (JNE)- Lima?	✓	✓	✓	
30	¿Percibe algún beneficio fuera de su remuneración mensual?	✓	✓	✓	
31	¿Considera usted que su institución con relación a otras entidades da buenos beneficios?	✓	✓	✓	
32	¿Considera usted que entregar bonos y otros incentivos contribuyen para motivarlo a desempeñar mejor sus funciones?	✓	✓	✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☒] Aplicable después de corregir [☐] No aplicable [☐]

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Johnny F. Forján P. DNI: 06269132

Grado y Especialidad del validador: Tenrítico

¹ pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

San Juan de Lurigancho 10 de junio del 2017

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Johnny Félix Farfán Pimentel
 Doctor en Administración
 de la Educación

17	¿Le interesan las aprobaciones de sus compañeros cuando realiza un trabajo?	✓		✓	✓	
18	¿Evita el rechazo de sus compañeros por eso trabaja bien?	✓		✓	✓	
19	¿Logra usted premios y recompensas en su trabajo?	✓		✓	✓	
20	¿Recibe usted su salario, aguinaldo y remuneraciones de acuerdo a ley?	✓		✓	✓	
21	¿Está satisfecho con la remuneración que usted recibe ¿mensualmente?	✓		✓	✓	
22	¿Evita las sanciones de sus jefes?	✓		✓	✓	
23	¿Cuándo no cumple con sus funciones es sancionado?	✓		✓	✓	
24	¿En su trabajo lo estimulan para desarrollarse profesionalmente?	✓		✓	✓	
25	¿Está motivado cuando premian su meta alcanzada?	✓		✓	✓	
26	¿Se siente bien cuando reconocen su dedicación y esfuerzo en su trabajo?	✓		✓	✓	
27	Sus jefes reconocen su éxito profesional	✓		✓	✓	
28	Compite usted con sus compañeros en el centro de trabajo	✓		✓	✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es suficiente

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Johnny F. Farfán P. DNI: 08269132

Grado y Especialidad del validador: Temático

¹ pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

San Juan de Lurigancho 10 de junio del 2017


Johnny Félix Farfán Pimentel
Doctor en Administración
de la Educación

29	¿Se encuentra satisfecho (a) con los beneficios que recibe como trabajador (a) del Jurado Nacional de Elecciones (JNE)- Lima?							
30	¿Percibe algún beneficio fuera de su remuneración mensual?							
31	¿Considera usted que su institución con relación a otras entidades da buenos beneficios?							
32	¿Considera usted que entregar bonos y otros incentivos contribuyen para motivarlo a desempeñar mejor sus funciones?							

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒

Aplicable después de corregir ☐

No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador:

Sanchez Diaz Sebastian

DNI 09874802

Grado y Especialidad del validador:

Metodólogo

¹ pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

San Juan de Lurigancho 10 de junio del 2017

[Firma]

17	¿Le interesan las aprobaciones de sus compañeros cuando realiza un trabajo?	/		/		/	
18	¿Evita el rechazo de sus compañeros por eso trabaja bien?	/		/		/	
19	¿Logra usted premios y recompensas en su trabajo?	/		/		/	
20	¿Recibe usted su salario, aguinaldo y remuneraciones de acuerdo a ley?	/		/		/	
21	¿Está satisfecho con la remuneración que usted recibe ¿mensualmente?	/		/		/	
22	¿Evita las sanciones de sus jefes?	/		/		/	
23	¿Cuándo no cumple con sus funciones es sancionado?	/		/		/	
24	¿En su trabajo lo estimulan para desarrollarse profesionalmente?	/		/		/	
25	¿Está motivado cuando premian su meta alcanzada?	/		/		/	
26	¿Se siente bien cuando reconocen su dedicación y esfuerzo en su trabajo?	/		/		/	
27	Sus jefes reconocen su éxito profesional	/		/		/	
28	Compite usted con sus compañeros en el centro de trabajo	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☒] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Sebastián Sánchez Díaz DNI: 09074803

Grado y Especialidad del validador: Dr. Metodólogo

¹ pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

San Juan de Lurigancho 10 de junio del 2017

17	¿Le interesan las aprobaciones de sus compañeros cuando realiza un trabajo?	/		/		/	
18	¿Evita el rechazo de sus compañeros por eso trabaja bien?	/		/		/	
19	¿Logra usted premios y recompensas en su trabajo?	/		/		/	
20	¿Recibe usted su salario, aguinaldo y remuneraciones de acuerdo a ley?	/		/		/	
21	¿Está satisfecho con la remuneración que usted recibe ¿mensualmente?	/		/		/	
22	¿Evita las sanciones de sus jefes?	/		/		/	
23	¿Cuándo no cumple con sus funciones es sancionado?	/		/		/	
24	¿En su trabajo lo estimulan para desarrollarse profesionalmente?	/		/		/	
25	¿Está motivado cuando premian su meta alcanzada?	/		/		/	
26	¿Se siente bien cuando reconocen su dedicación y esfuerzo en su trabajo?	/		/		/	
27	Sus jefes reconocen su éxito profesional	/		/		/	
28	Compite usted con sus compañeros en el centro de trabajo	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [✓]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador:

Sebastián Sánchez Díaz

DNI. 09834803

Grado y Especialidad del validador:

Dr. Psicólogo

* pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

* Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

* claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, su contexto, modo y dirección

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

San Juan de Lurigancho 10 de junio del 2017



ANEXO 6: ARTÍCULO CIENTÍFICO

Resumen

El trabajo de investigación titulado: “Gestión del talento humano y motivación laboral de los colaboradores en el Jurado Nacional de Elecciones, Lima -2017”. Tuvo como problema general la siguiente interrogante: ¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano con la motivación laboral de los trabajadores del Jurado Nacional de Elecciones - Lima, 2017? y como objetivo general determinar cómo se relaciona gestión del talento humano con la motivación laboral de los colaboradores en el Jurado Nacional de Elecciones - Lima, 2017.

En el aspecto metodológico el trabajo de investigación es de tipo básico. El nivel es descriptivo, correlacional y el diseño es no experimental de corte transversal. La población fue delimitada por trabajadores del Jurado Nacional de Elecciones. La muestra equivale a 90 personas y el muestreo utilizado fue el no probabilístico. La variable gestión del talento humano, su cuantificación se llevó a cabo a través del instrumento de evaluación de dicha variable, luego que fuera estandarizada y adaptada para este estudio, asimismo para la variable motivación laboral.

Como conclusiones finales se puede afirmar que: existe evidencia muestral para afirmar que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con la motivación laboral de los colaboradores en el Jurado Nacional de Elecciones - Lima, 2017.

Palabras clave: Gestión del talento humano y motivación laboral.

Abstract

The present research work entitled: "Human talent management and motivation of employees in the National Election Jury, Lima -2017". It had as a general problem the following question: How is the human talent management related to the labor motivation of the workers of the National Electoral Jury - Lima, 2017? And as a general objective to

determine how human talent management is related to the employment motivation of the employees in the National Election Jury - Lima, 2017.

In the methodological aspect, the research work is of basic type. The level is descriptive, correlational and the design is non-experimental cross-sectional. The population was delimited by workers of the National Election Jury. The sample census that is equivalent to 90 people. The variable management of human talent, its quantification was carried out through the instrument of evaluation of said variables, after it was standardized and adapted for this study, also for the variable labor motivation.

As final conclusions, I can affirm that: there is sample evidence to affirm that human talent management is significantly related to the motivation of the employees in the National Elections Jury - Lima, 2017.

Key words: Human talent management and job motivation.

Introducción

Vivimos en una sociedad altamente competitiva donde las personas, que laboran en diversas entidades, se esfuerzan por desarrollarse, destacar y diferenciarse con el propósito de alcanzar sus metas. Las organizaciones o instituciones son sistemas compuestos por trabajadores que ven en su trabajo el medio para alcanzar sus metas y la empresa los ve como la vía para llegar a los usuarios. Esta tendencia de cambio acelerado ha llevado a las organizaciones a buscar una fórmulas nuevas y efectivas que les permita mantener el nivel de competitividad y calidad que exige un mundo cada vez más globalizado y que al mismo tiempo los diferencie del resto de los competidores, es decir, encontrar una “ventaja competitiva”.

Por lo expuesto, anteriormente se realizó la investigación cuyo objetivo es conocer la relación entre la Gestión del Talento Humano y la Motivación Laboral de los colaboradores en el Jurado Nacional de Elecciones, Lima- 2017.

Antecedentes del Problema

Nos respaldamos en el antecedente internacional de la siguiente investigación:

Mercado y Moreno (2013), elaboraron una tesis titulada: La caracterización del Área de Gestión del Talento Humano. Universidad De Cartagena Colombia. El principal objetivo del presente proyecto es determinar la caracterización el Área de la Gestión del Talento Humano, con el propósito de utilizar los resultados en los procesos de mejoramiento continuo de la misma. Para llevar a cabo este objetivo, su muestra de 98 trabajadores tanto administrativo como asistencial. A los cuales se les aplicó una encuesta y de esta forma, arrojaron resultados sobresalientes con respecto a tres procesos de la Gestión Humana que son: Vinculación, Inducción y Planeación del Talento Humano. Algunos resultados son positivos como el hecho de que el 79% de la muestra se sienta importante dentro de su puesto de trabajo y contribuyen así a la organización, como es el caso de que la mayoría, un 66,67% de los encuestados respondieron que no fueron sometidos al proceso de exámenes médicos y valoración por parte de un médico de salud ocupacional durante la etapa de selección. Se destaca, la entrevista realizada al Jefe de Talento Humano en donde según su opinión la E.S.E va en un continuo mejoramiento, y hace énfasis en la importancia que tiene el trabajador en la organización y esto se ve reflejado en su misión institucional.

Revisión de la Literatura

Para el desarrollo de esta investigación fue necesario tomar en cuenta los conceptos y teorías mediante la revisión de diversas fuentes, que me permitieron comprender y analizar las variables de estudio que sirven de sustento teórico en la investigación.

Gestión del talento humano

Ibáñez (2011), definió la gestión del talento humano como: Un enfoque estratégico de dirección cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor para la organización, a través de un conjunto de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimiento

capacidades y habilidades en la obtención de los resultados necesario para ser competitivo en el entorno actual y futuro, y también menciona que la gestión del talento humano es la responsable de manejar el recurso humano de toda organización. (p.71)

La gestión de talento humano depende de acciones que son aplicadas en todo momento para obtener resultados positivos en bien de su entorno laboral, partiendo de esta idea es considerada como “políticas y prácticas necesarias de los asuntos que tienen que ver con las relaciones humanas del trabajo administrativo; en específico se trata de reclutar, capacitar, evaluar, remunerar, y ofrecer un ambiente seguro y equitativo para los empleados de la compañía”. (Dessler 2004, p.2).

Baquero y Limón (2001), considera a la motivación laboral como: Estímulos que recibe la persona, que lo guían a desempeñarse de mejor o peor manera en su trabajo, los estímulos pueden venir de cualquier parte no necesariamente deben de ser siempre de su trabajo, sino que también pueden ser de su familia o amigos. (p.23).

Para Palmero y Martínez (2008), la motivación laboral son estímulos ya sea de manera remunerativa o por beneficios que induce a toda persona a trabajar con más disposición, de modo que: Son fuerzas que permiten la ejecución de conductas destinadas a modificar o mantener el curso de la vida de un organismo, mediante la obtención de objetivos que incrementan la posibilidad de su supervivencia tanto en el plano biológico cuanto en el plano social (p, 2).

Problema

El problema general planteado en la investigación trata sobre ¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano con la motivación laboral de los trabajadores en el Jurado Nacional de Elecciones - Lima, 2017?

Objetivo

El objetivo general fue determinar cómo se relaciona gestión del talento humano con la motivación laboral de los trabajadores en el Jurado Nacional de Elecciones - Lima, 2017, mientras que los objetivos específicos planteados fueron determinar cómo se relaciona las dimensiones de la gestión del talento humano como la atracción, desarrollo y la retención de los recursos humanos con la motivación laboral.

Método

El diseño de estudio empleado fue el no experimental, de tipo transversal pues según las definiciones de Hernández et al. (2003), no se realizó la manipulación de las variables, se recolectaron datos en un solo período de tiempo. El tipo dada que la investigación pretende generar nuevos conocimientos con respecto a la realidad social y organizacional y según el nivel de medición es correlacional porque tiene como finalidad determinar el grado de relación o asociación existente entre las dos variables. La población estuvo constituida por 205 servidores del Jurado Nacional de Elecciones, los cuales se encuentran distribuidos según los siguientes regímenes laborales, Decreto Ley 1057 y D. Ley 728 régimen privado.

Se utilizó como instrumento el cuestionario para recoger información de las variables: Gestión del talento humano y motivación laboral, que fueron sometidos a juicio expertos para determinar su validez; así mismo para determinar el coeficiente de confiabilidad, se aplicó la prueba piloto, después se analizó mediante el alfa de Cronbach con la ayuda del software estadístico SPSS versión 21.

El análisis de los datos de las variables será presentado en tablas y figuras para su respectivo análisis e interpretación haciendo uso del marco teórico correspondiente. Dentro de los estadísticos utilizados para la prueba de hipótesis se hizo uso primero de la prueba estadística de tipo no paramétrica por la naturaleza de los indicadores de la variable. Se

aplicó la prueba de correlación rho de Spearman, para determinar el grado de relación entre las variables de estudio.

Resultados.

Se aplicó como prueba de hipótesis la prueba de correlación rho de Spearman, por la naturaleza de la variable en estudio que es cualitativa de escala ordinal. Además, esta prueba de hipótesis permitió determinar la correlación entre las variables de estudio, determinándose el nivel de significancia. La población estuvo conformada por los colaboradores del JNE, quienes fueron seleccionados para la aplicación de los cuestionarios referidos a gestión del talento humano y motivación laboral, los resultados demuestran que existe relación entre las variables de estudio, aceptándose las hipótesis planteadas.

Relación entre gestión del talento humano y motivación laboral

			Gestión del talento humano	Motivación laboral
Rho	de	Coeficiente	de 1,000	,457*
		correlación		
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	90	90
Spearman		Coeficiente	de ,457*	1,000
		correlación		
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	90

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Se obtuvo un coeficiente de correlación de $Rho = 0.457$, con un nivel de significancia $p = 0.000$ ($p < 0.05$), con el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por tanto, se puede afirmar que existe una correlación significativa entre la gestión del talento

humano y la motivación laboral. El coeficiente de correlación $Rho=0.457$ nos indica que existe una correlación débil

Discusión

Los resultados obtenidos en las pruebas estadísticas nos indican que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con la motivación laboral en el Jurado Nacional de Elecciones. Esto se desprende del análisis de los resultados de cada una de las dimensiones de la variable gestión del talento humano respecto a la motivación laboral. Estos hallazgos concuerdan con lo que sustenta Guerrero (2014), quien concluyó que el contexto y las condiciones socioculturales muestran una serie de oportunidades y amenazas en el escenario empresarial, específicamente en la gestión de los recursos humanos y el talento ya que para que haya crecimiento económico en un mundo globalizado.

Conclusiones

Entre las conclusiones a tomar en cuenta en esta investigación se ha llegado a afirmar la hipótesis general del presente trabajo de investigación, según la cual la gestión del talento humano se relaciona significativamente con la motivación laboral, la relación existente es débil con un coeficiente de correlación $Rho=0.457$, mientras el valor sig. Obtenido es igual a 0,000. De esta forma se logró manera cumplir el objetivo general de investigación.

Recomendaciones

Se recomienda para mejorar la gestión del talento humano en la motivación laboral de los trabajadores del Jurado Nacional de Elecciones (JNE) - Lima, 2017, se programen capacitaciones y se realicen diversas actividades para fortalecer los procesos y mecanismos que orienten a la motivación de los colaboradores en el aspecto laboral y personal, brindando incentivos o beneficios a los mejores trabajadores y de esta manera retener a sus mejores empleados logrando un buen clima laboral.

Referencias

- Alcántara, A. (2012). El talento humano y su influencia en el desarrollo organizacional de las microempresas del distrito de Grocio Prado. Universidad Nacional Mayor de San Marco. Lima- Perú.
- Alles, M. (2004). Dirección estratégica de recursos humanos, gestión por competencias. (5ª ed.). Argentina: Granica S.A.
- Andrés, J. (2008). Motivado por el deseo de satisfacer una necesidad. (1a ed.) España: Ideas propias.
- Atehortúa, F., Bustamante, R. y Valencia, J. (2005). Sistema de gestión integral: Una sola gestión, un solo equipo, Editorial Universidad de Antioquia, Colombia
- Baquero, R. y Limón, M. (2001). Teoría del aprendizaje. Buenos Ares: Universidad nacional de Quilmes. Argentina: Lyoc. <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC104443.pdf>
- Bernal, C. (2006). Metodología de la Investigación. Buenos Aires, Argentina: Albatros.
- Castillo, J. (2009). La retención de empleados eficientes: importancia estratégica de la fidelización de los empleados. Bogotá: McGraw-Hill. [http://www.spentamexico.org/v4-n2/4\(2\)%20145-159.pdf](http://www.spentamexico.org/v4-n2/4(2)%20145-159.pdf)

ANEXO 7: ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS (F06)

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, Johnny Félix Farfán Pimentel, docente de la Escuela de Posgrado de Programa Académico Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo de sede Lima Este, revisor (a) de la tesis titulada: "Gestión del talento humano y motivación laboral de los colaboradores en el Jurado Nacional de Elecciones Lima, 2017", del (de la) estudiante LILIANA CECILIA MACEDA ARBULU, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lugar y fecha 19 de febrero del 2020

.....

Firma
Johnny Félix Farfán Pimentel
DNI: 06269132

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

ANEXO 8: PANTALLAZO DE TURNITIN

feedback studio LILIANA MACEDA 1 de 1

Resumen de coincidencias

22 %

1	repositorio.ucv.edu.pe	13 %
2	coite.ac.uk	4 %
3	Entregado a Pontificia ...	1 %
4	Entregado a Universida...	<1 %
5	Entregado a Universida...	<1 %
6	Entregado a Tecsup	<1 %

ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Gestión del talento humano y motivación laboral de los colaboradores en el Jurado Nacional de Elecciones
Lima, 2017

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestría en Gestión Pública

AUTORA:
Dra. LILIANA MACEDA ARELLANO

ASESOR:
Dra. Johana Patricia Vallejo

SECCIÓN:
Gestión de Recursos Humanos

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Administración del Talento Humano

Lima Perú
2017

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
COORDINACIÓN DE INVESTIGACIÓN
CENTRO SURAMERICANO
POSGRADO

Página: 1 de 46 Número de palabras: 7941 Text-only Report High Resolution Activado

ANEXO 9: AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV (F08)

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo LILIANA CECILIA MACEDA ARBULU, identificado con DNI N° 00206856, egresado de la Escuela Profesional de GESTION PUBLICA de la Universidad César Vallejo, autorizo (x) , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Gestión de talento humano y motivación laboral de los colaboradores en el Jurado Nacional de Elecciones Lima"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....


.....

.....

.....

.....

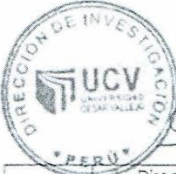
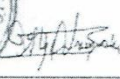


.....



FIRMA

DNI: 00206856

FECHA: 26 de Junio del 2019

			
Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC

ANEXO 10: AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
POSGRADO, MGTR. MIGUEL ÁNGEL PÉREZ PÉREZ

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:
LILIANA CECILIA MACEDA ARBULU

INFORME TÍTULADO:

Gestión del talento humano y motivación laboral de los colaboradores en el Jurado Nacional de
Elecciones, Lima, 2017

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:
Maestra en Gestión Pública

SUSTENTADO EN FECHA: 22 de AGOSTO del 2017

NOTA O MENCIÓN: 16




FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN